

المنظمة العربية لتنمية الإدارية

بحوث ودراسات

دليل المعلم

في

أخلاق المهنة

مفاهيم نظرية وحالات عملية

تأليف

أ.د. صديق محمد عفيفي

رئيس أكاديمية طيبة

رئيس المجلس القومي للتربية الأخلاقية

القاهرة – جمهورية مصر العربية

2006

منشورات
المنظمة العربية للتنمية الإدارية
2006

المنظمة العربية للتنمية الإدارية
ص.ب: 2692 بريد الحرية – مصر الجديدة
القاهرة – جمهورية مصر العربية
هاتف: 2580006(202) فاكسميلي: 2580077(202)
البريد الإلكتروني: arado@arado.org.eg
Website: www.arado.org.eg

- حقوق الطبع والنشر محفوظة للمنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عند أي اقتباس من هذا الكتاب يتعين الإشارة إلى المصدر.
- الآراء الواردة بالكتاب لا تعبر بالضرورة عن توجهات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

الفهرس

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة
4/3- لائحة آداب المهنة الصادرة من النقابة العامة لأطباء مصر (قرار وزاري 238 لسنة 2003)	108
5/3- ميـــثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس (صادر من جامعة Brandon بالولايات المتحدة) ...	124
6/3- ميثاق أخلاق المهنة للعاملين بمدارس كنتاكي	144
قراءات مختارة	**147**
- المراجع الأجنبية	149
- المراجع العربية	151

تقديم

شـــرفتني المنظمة العربية للتنمية الإدارية التابعة لجامعة الدول العربية بتكليفي بـــإعداد هـــذا الكتيب ليكون دليلاً للمعلمين حول أخلاقيات المهنة، وكانت استجابتي فوريـــة لسببين: الأول لكوني رئيس المجلس القومي للتربية الأخلاقية*، وهذا العمل يقـــع ضـــمن مسئوليتي الأدبية والمهنية معًا، والثاني أن تجربتي الطويلة بالجامعات وبالتعلـــيم قـــبل الجامعـــي تشير إلى أن هناك بالفعل حاجة ملحة لهذا العمل بغرض التنوير من جهة، وبغرض تنمية فرص الالتزام الخلقي بين المعلمين من جهة أخرى.

وقد رأيت أن أعد هذا العمل في شكل يجعله صالحًا للاستخدام كدليل للمدرب ودلـــيل للمـــتدرب فـــي مجال أخلاق مهنة التعليم، فهو من جهة يصلح مادة علمية لبرنامج تدريبي للمعلمين في أخلاق المهنة، وهو أيضًا يصلح كدليل للتدريب الذاتي يستخدمه المعلم لتنمية معارفه ومهاراته وتطوير اتجاهاته في مجال أخلاق المهنة.

وترتيـــبًا علـــى هـــذه الرؤية لهذا العمل فقد راعيت فيه التبسيط غير المخل للمفاهـــيم، واللغـــة الســـهلة والمباشرة دون الدخول في دراسات نظرية متعمقة أو مـــراجعات فكـــرية طويلة . إنه دليل عملي، يتناول القضايا العملية التي يواجهها المعلم في عمله اليومي، ويناقش كيف نتعامل معها . إنه يعرض عشرات المواقف المعضـــلة أخلاقـــيًا ويضع إطارًا للتعامل معها سواء في شكل حلقة تدريبية أو في حالة القراءة الذاتية.

أدعو الله أن أكون قد وفقت بهذا الكتيب في سد فجوة ولو صغيرة في المكتبة العربية وأن أكون قد وفرت مرجعًا مناسبًا للتدريب في أخلاق المهنة.

أ.د. صديق محمد عفيفي
رئيس المجلس القومي للتربية الأخلاقية

---

* المجلس القومي هو شعبة في أكاديمية طيبة، ولا يهدف إلى الربح.

كلمة إلى كل معلم

أخلاق وآداب المهنة موضوع له مذاق خاص، فهو لا يتعلق بالجوانب الفنية في عملك، وإنما بالأساس الأخلاقي لهذا العمل، وبالتالي فهو لا يخاطب العقل فقط، وإنما يخاطب أيضًا الضمير والوجدان. وعلى ذلك فهو نوع من حوار النفس قبل أن يكون حوارًا مع الآخرين.

عزيزي المعلم .. هذا الكتاب هو وسيلتك كي تسلط الضوء على القضايا الأخلاقية في أعمالك اليومية، وكل ما فيه مستمد من الممارسات العملية للمعلمين في المدارس من الحضانة إلى الثانوية، وليس به قصص تخيلية أو إرهاصات أكاديمية. إنه دليلك إلى التعامل الأخلاقي مع كل جانب من جوانب عملك بالمدرسة.

وهذا المرجع – بين يديك– تستطيع قراءته وحدك وتأمل أفكاره والدخول في حوار مع نفسك حول ما يثيره من تساؤلات وما يطرحه من مجادلات ومعضلات، وبالتالي التوصل إلى استخلاص النتائج وإصدار الأحكام بمفردك.. ومع ذلك فإن المشاركة في حلقة تدريبية يكون هذا المرجع هو مادتها العلمية ستكون أكثر فائدة بالتأكيد، إن لم يكن لشيء فلغرض تبادل الرأي والاستماع إلى الآخرين والتعرض لانتقاداتهم فذلك يثري تجربة التعلم بلا حدود.

انتبـــه!

لـــيس هـــذا الكـــتاب قائمة بالقواعد الأخلاقية الواجبة أو قائمة بالمسموحات والمحظورات، ولا هو سلسلة من النصائح والمواعظ المملة، كما لا يقصد أن يكون ميثاقًا أخلاقيًا يتضمن الإجابات على كل التساؤلات .. ليس هذا كله وإنما هو:

إطار مرجعي نستهدي به في مناقشة قضايانا الأخلاقية، وفي التوصل إلى المـــبادئ والقواعـــد الواجـــبة الاتباع، كما أنه أداة لتنمية القدرة على إصدار الأحكام الأخلاقية في مواجهة مختلف المواقف العملية بالمدارس.

لمن هذا الكتاب؟

- هذا الكتاب موجه إلى:

- جميع المعلمين المشتغلين بالتربية في المدارس.
- جميع القيادات التربوية- بمختلف المستويات.
- جمـــيع المشتغلين بالمهن التربوية المختلفة مثل الموجه التربوي أو الأخصائي النفسي أو الأخصائي الاجتماعي أو أمين المكتبة.
- جميع الإداريين بالنظام التعليمي الذي يتصل عملهم بالعملية التربوية.

وسوف نستخدم لفظ المعلم كلفظ عام يقصد به كل الفئات من قبيل التيسير على القارئ، مع إمكان الإشارة إلى أي فئة خاصة بالتحديد إذا استلزم السياق أو المعنى مزيدًا من الإيضاح.

جدير بالذكر أن قراءة أولياء الأمور والطلاب لهذا الكتاب يمكن أن تكون ذات فائدة أيضًا على الأقل لبلورة ما يجب أن يتوقعوه في سلوك المعلمين.

ما أهداف الكتاب؟

يستهدف الكتاب:

- تنمية معارف ومهارات المعلم بشأن أخلاق المهنة؛
- تنمية الاتجاهات الإيجابية للمعلم في قضايا الأخلاق؛
- تنمية قدرة المعلم على إصدار الأحكام الأخلاقية؛
- تنمية قدرة المعلم على التعامل مع المواقف المحيرة أخلاقيًا؛
- تدريب المعلم على المشاركة في إعداد ميثاق لأخلاق المهنة.

وبعد الانتهاء من قراءته نتوقع أن تكون أكثر قدرة على:

- تعريف أخلاق المهنة والتمييز بين المصادر المختلفة للأخلاق؛
- بيان مبررات إعداد مواثيق أخلاق المهنة؛
- فهم والاقتناع بالمبادئ الأخلاقية الواجبة الاتباع في عملك؛
- التقييم الأخلاقي لبدائل التصرفات والقرارات؛
- السعي لتطبيق أخلاق المهنة في كل ممارساتك.

الفصل الأول

مفهوم أخلاق المهنة وأهمية أخلاق المعلم

بانتهاء هذا الفصل تكون عزيزي المعلم:

- قد استطعت تعريف أخلاق المهنة والتعرف على مصادر المبادئ الأخلاقية؛
- وأدركت المفهوم الصحيح للمدرسة كمؤسسة أخلاقية وظيفتها نشر الأخلاق وتنشئة الصغار على الحق القويم؛
- وتعرفت على الأسباب الخاصة التي تجعل الاهتمام بالأخلاق في المدرسة مسألة حتمية؛
- واكتسبت مهارة التعامل مع عدد من المعضلات الأخلاقية التي قد تحير المعلم في مواقفه اليومية.

1- ما الأخـــلاق؟

يمكن تعريف الأخلاق بأنها "**ما يجب عليك أن تفعله**"، وبتحديد أكثر "**أن تعرف مـــا التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح**" وربما كان هذا التعريف الثاني أوضح وأبسط قليلا.

وصـــحيح أن هـــذا التعريف بسيط وواضح، ولكن الحياة العملية للمعلم قد لا تســـهل الاســـتفادة منه كثيرًا. لماذا؟ لأن "**التصرف الصحيح**" و"**التصرف الخطأ**" قد يـــتداخلان، بل كثيرا ما يتداخلان بدرجة تترك المعلم في حيرة شديدة بين البديلين، حيث قد يطلب منه عمليا الاختيار بين تصرفين **يبدو أن كليهما صحيح!**.

من المؤكد أن غالبية التصرفات الخاطئة تكون واضحة مثل السرقة أو الغش أو القتل، فلا أحد يقر هذه التصرفات بالطبع، ولكن المشكلة ليست في هذه الحالات الواضـــحة، وإنمـــا تكمـــن المشكلة في **ما الذي يجب علينا أن نفعله؟** إن السؤال الصعب حقيقة هو " ما الذي يجب أن نفعله؟ ولنأخذ على ذلك بعض الأمثلة العملية على المعضلات الأخلاقية التي تواجهنا طول الوقت:

- علينـــا أن نوفر التعليم الأساسي بالمجان لكل الناس، فهو حق كالماء والهواء، ولكـــن ذلـــك ســـيتطلب زيـــادة الضـــرائب على الناس لتمويل بناء المدارس وتشـــغيلها. فهل نرفع الضرائب؟ أم نفرض بعض الرسوم على المدارس؟ أم نتـــيح التعلـــيم المجانـــي للفائقين فقط؟ أم نرضى بجودة منخفضة في التعليم المجاني ونتيحه للجميع؟ أم ماذا؟ **ما الذي يجب أن نفعله؟!**.
- مـــن الصـــواب طبعًا أن يحافظ المعلم على الأسرار التي يبوح بها التلميذ له، ومـــن الصـــواب أيضًا أن يتعاون المعلم مع الناظر فيعطيه بعض المعلومات المهمـــة لحسن إدارة المدرسة. فهل يجب على المعلم التمسك بالمحافظة على الســـر؟ أم يجب أن يتعاون مع الناظر ويعطيه المعلومات التي سبق له التعهد

بســريتها؟ وهل سيختلف الجواب إذا تعلق الأمر بأمن المدرسة؟ أو باكتشاف مرتكب إحدى المخالفات الكبيرة؟ **ما الذي يجب أن نفعله؟!.**

ولــنراجع معــا بعض الحالات العملية من واقع الحياة اليومية للمعلمين لعلنا نتبيــن بدرجــة أوضــح صــعوبة القضية الأخلاقية، ولتدارس كيفية التعامل مع المعضلات الأخلاقية.

حالة عملية (1) مدرسة أم كباريه؟!

تلقــى الدكــتور توفــيق اســتدعاء من مدرسة نجله أكرم (الصف الثالث الإعدادي) لمناقشة أمر مهم لم يفصح عنه خطاب الاستدعاء، ولم تفلح محاولاته مع أكرم في التعرف على السبب.

ذهــب د. توفــيق لمقابلة مديرة المدرسة، ولكنه أحيل إلى ناظرة المرحلة الإعدادية التي كانت تنتظره في غرفة مغلقة مع إعطاء جو من الغموض والسرية الشديدة. طلبت مس صفية منه التحلي بالهدوء لكي تتم معالجة الأمر بحكمة "**إيه الحكاية؟" تساءل د/ توفيق في تبرم وقلق.**

أخرجــت مــس صفية مظروفا وفتحته وأفرغت منه مجموعة من الصور الفاضــحة جدا ثم أدخلتها بسرعة في المظروف مرة ثانية بعد أن اكتسى وجهها بحمرة الخجل "شفت المصيبة يا دكتور؟ مش بس كده، وإنما يتداولها مع الفصل كله. يرضيك كده يا دكتور؟ "ثم أخرجت ورقة وأعطتها للدكتور توفيق تضمنت قرارًا بفصل أكرم من المدرسة لمدة أسبوعين مع ضرورة تعهد ولي الأمر بعدم عودة أكرم إلى هذا السلوك المشين.

لم يرد د. توفيق على مس صفية لأنه كان يفكر في الأمر، حيث تساءل مع نفســه حــول سلامة تصرف المدرسة إزاء ما أتاه نجله أكرم، وظن أن ما فعلته المدرســة لــيس تصرفًا صحيحًا، بل إن طريقة تعامل مس صفية مع الموضوع افتقرت إلى المهنية والحرفية الواجبة. **(يتبع)**

(تابع)

انـــتقل د. توفيق إلى مديرة المدرسة حيث حاول أن يوضح لها وجهة نظره انطلاقًـــا من أن أكرم في سن المراهقة، وأن الفضول في هذه السن أمر طبيعي، وأن قـــرار الفصل لن يفيد المدرسة ولن يفيد الطالب، بل إنه لا يستطيع إعطاء الـــتعهد المطلـــوب منه لأن الأمر ليس تحت سيطرته وحده، وإنما تحت سيطرة المدرسة بدرجة أكبر.

ومـــع استمرار المناقشة تزايد غضب المديرة تدريجيا إلى أن ألقت بالسؤال "**هل سنحول المدرسة إلى كباريه؟!**".

وازدادت المشكلة صعوبة... وازدادت حيرة الجميع. **ماذا يجب أن نفعل؟**

ولنتناول الحالة الثانية:

حالة عملية (2) اعتذار أم إذلال؟

كان الطالب/ عمرو الشاطبي هو المحرك الحقيقي والقائد الفعلي للكتابة على حوائـــط الممـــر العلوي للمدرسة عبارات تتضمن مساسًا بناظر المدرسة. كشف التحقيق ذلك. واستدعى الناظر ولي أمر الطالب/ عمرو وأبلغه قرار المدرسة.

"**والـــد عمـــرو ســـيدفع تكلفة إعادة دهان الحوائط، وعمرو سيفصل لمدة شهر، وعندما يعود إلى المدرسة سيعتذر عن فعلته في طابور الصباح أمام كل الطلاب والمعلمين**"

لم يمانع ولي الأمر في دفع تكاليف إعادة دهان الحوائط ولكنه اعترض على الإجرائيـــن الآخريـــن: فصل عمرو، واعتذاره (أو إذلاله على حد تعبيره) أمام طابور الصباح.

ما الذي تقضي به أخلاق المهنة في رأيك؟

والحالتان السابقتان مثال على ما يواجه المعلمين بصفة متكررة في حياتهم المدرسية، في علاقتهم مع الطلاب، في علاقاتهم بأولياء الأمور، في تحديدهم وتطبيقهم لمعايير السلوك. إن التصرف الصحيح ليس دائمًا واضحًا ومحددًا ومقبولاً من كل الأطراف.

يزداد الأمر صعوبة عندما تكون التصرفات المتعارضة كلها منبثقة من قيم أصيلة ونبيلة ومستقرة في ضمائرنا وتتنافس على توجيه سلوكنا. ومن أهم المعضلات الشائعة:

- الصراع بين الحب والواجب.
- الصراع بين الصدق والولاء.
- الصراع بين العدل والرحمة.
- الصراع بين مصلحة الفرد ومصلحة المدرسة.
- الصراع بين مقتضيات الأجل الطويل وضغوط الأجل القصير.
- الصراع بين ديمقراطية القرار وبين الاقتناع الشخصي بقرار مخالف.

إن المعلم إذ يواجه هذه المواقف الأخلاقية يكون في حيرة شديدة، وتزداد حيرته عندما يكون هو الناظر أو المدير لأنه صاحب القرار، والقرار تصاحبه مسئولية جسيمة.

خلاصة القول إن السلوك الخلقي القويم للمعلم ليس أمرا سهلاً، والتعرف على ما يجب عمله في كل موقف ليس أيضًا أمرًا سهلاً. وهذا الكتاب هو محاولة للإجابة على كثير من التساؤلات وأيضا لهيكلة أساليب التعامل مع المواقف الأخلاقية المحيرة. ولما كان المعلم هو النموذج والقدوة، وجب علينا أن نتدارس الوضع الخاص للمدرسة **كمؤسسة أخلاقية** وبالتالي الوضع الخاص للمعلم **كنموذج أخلاقي**.

2- المدرسة مؤسسة أخلاقية

1/2- رسالتنا تربية أولاً

إن وظـيفة المدرسـة مزدوجة: **تربية وتعليم**، وكما نلاحظ فإن التربية تسبق التعلـيم، وأكاد أزعم أن التربية الصحيحة هي المدخل السليم إلى التعليم الجيد. **إنك إذا أحسنت تنشئة الطالب خلقيا، فالأرجح أنه سيكون أكثر إقبالا على التعلم وأكثر قدرة عليه** فالتربية الخلقية مطلوبة لذاتها، ومطلوبة كوسيلة لتحقيق التعلم الأفضل.

إذًا المدرسـة مؤسسـة تعنـي ببناء الطالب خلقيا وتلك مسئوليتها الأساسية، وبالتالي تكون المدرسة **مؤسسة أخلاقية** بالطبيعة، وعليها خَلق **بيئة أخلاقية** مناسبة لتحقيق النمو الخلقي للطلاب، وإلا عجزت بالضرورة عن النهوض برسالتها.

2/2- بيئة أخلاقية كيف؟

"**فـاقد الشـيء لا يعطـيه**".... مثل قديم وبسيط يلخص أهمية أخلاقية البيئة المدرسية وذلك وفق ما يلي:-

- **الوعي بالأثر الخلقي**

يجـب أن يـدرك جمـيع المعلمين الآثار الأخلاقية لكل سياساتهم وتصرفاتهم وأقوالهـم. إن المديـر إذ يعدل بين المعلمين ينشر ثقافة العدل، والمعلم إذ يميز بين التلاميذ يحارب ثقافة العدل. ولو حدث أن طالبًا حرم من المكافأة يحارب ثقافة العدل. ولو حدث أن طالبا حرم من المكافأة لصالح طالب آخر بغير حق فإن الأثر الأخلاقي المترتب يتجاوز الطالب المظلوم، إلى الطالب المميز، إلى المعلم المسئول، إلى باقي المعلمين والطلاب، إلى إدارة المدرسة، بل وإلى المجتمع كله في نهاية الأمر.

ولو أن تصحيح كراسات الإجابة لم يكن دقيقا، أو أن المعلمين لم يعطوا العناية الواجـبة في التصحيح، فإن الأثر الأخلاقي يتجاوز المستفيدين أو المتضررين إلى

باقـــي الطـــلاب الذين ستهتز ثقتهم بالنظام، وسيفقد النظام مصداقيته، وتتراجع قيم الالتزام والإتقان وأداء الواجب والعدل لصالح قيم الاستسهال والتسرع وعدم احترام الواجـــب وعدم الاكتراث بتكافؤ الفرص وعدم ربط الجهد بالعائد. ونؤكد أن الأثر ليس فقط على أطراف الموقف، وإنما الأثر في النهاية على المجتمع كله.

هـــذا **الوعـــي الأخلاقـــي** بالآثار الأخلاقية لكل ما يجري بالمدرسة أمر مهم وضروري بين كافة المعلمين.

- **الالتزام الخلقي:**

والمقصود هنا أن الوعي بحجم ونوع الآثار الخلقية للتصرفات لا يكفي لخلق البيـــئة الأخلاقـــية بالمدرسة، وإنما أن يتطور الوعي إلى الالتزام. أي أن يصاحب الالـــتزام الخلقـــي ما نحققه من وعي خلقي. والمطلوب هنا هو التزام خلقي على مســـتوى الفـــرد وعلـــى مســـتوى المجموع، فيقبل المعلم ويتحمل مسئوليته بشأن أخلاقياته هو كفرد، وبشأن أخلاقيات المدرسة ككل.

3/2- وما تعريف أخلاق المهنة لدى المعلم؟

هـــي مجموعـــة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها المعلمـــون كمـــرجع يرشـــد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين.

3- لماذا نهتم بالأخلاق في المدرسة؟

1/3- ماذا نستفيد عموما من الالتزام الأخلاقي؟

1/1/3- الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقى جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلمًا، وتوجه الموارد لما هو انفع، ونضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين والطفيليين، وتتسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.

2/1/3- الالتزام بأخلاق العمل يدعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة.... الخ وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار.

3/1/3- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع..

4/1/3- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.

5/1/3- الالتزام الأخلاقي يقلل تعريض المؤسسات للخطر لأن المخالفات تقل، والجرائم تقل، والمنازعات تقل حيث يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيرًا قيمة أخلاقية.

6/1/3- يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقيًا، وبالتالي تنجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.

7/1/3- إن وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا.

2/3- لماذا تزداد أهمية الأخلاق في المدرسة؟

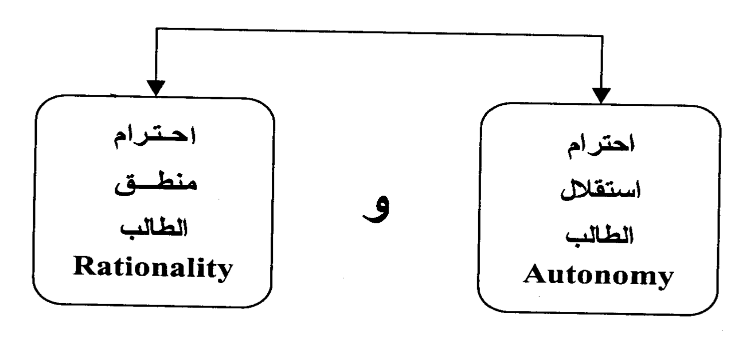
أوضـــحت الـــنقاط السابقة ما نستفيده بصفة عامة من الالتزام الأخلاقي، وهو ينطـــبق كله على المعلمين، على أن مهنة المعلم لها خصوصيات إضافية تزيد في أهمية الالتزام الخلقي للمعلمين.

1/2/3- المعلم قدوة لتلاميذه

فسلوك المعلم هو النموذج الذي سيميل التلاميذ للاقتداء به، وهو المعيار الذي سيقيسون سلوكهم عليه، وبالتالي يتحمل المعلم مسئولية مضاعفة، فهو ملتزم خُلقيا لشخصه، وهو ملتزم خُلقيا من أجل تلاميذه، ويضع هذا المعلم في مرتبة خاصة بين جمـــيع المهـــن. إنه هو المؤثر مباشرة فيما يكتسبه الطفل أو الشاب من أخلاقيات، وكما قلنا سابقا "**فاقد الشيء لا يعطيه**".

2/2/3- المعلم مسئول عن النمو الخلقي لتلاميذه

وهذه المسئولية تخلق للمعلم معضلتين مهمتين عليه مواجهتهما بفاعلية*:



---

* مـــأخوذ مـــن: صديق محمد عفيفي، أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة، القاهرة، وكالة الأهرام للتوزيع، 2003، ص 31 - 33.

وهـــذه الأمـــور غاية في الأهمية، حيث من المفترض اجتماعيًا أن تنمية قدرة الطالب على التفكير المستقل وقدرته على التفكير المنطقي هما الهدف الأسمى للتعليم، بل قد أزعم أن هذه التنمية هي السبب الأساسي لتبرير أن يكون التعليم إجباريًا.

فـــي نفـــس الوقت لا يمكن إهمال أن التفكير المنطقي الرشيد والاستقلال في تكوين الرأي والموقف هما من أسس الأخلاق في مضمونها النهائي، بمعنى أنه في نهايـــة المطاف سنجد أن **رشادة التفكير واستقلال الرأي هما أهم ما يميز الإنسان عن غيره من المخلوقات.**

ولأهمية هذه النقطة، ساستطرد قليلاً.

قد يتساءل المرء بينه وبين نفسه، وهو سؤال في محله تمامًا، لماذا لا يجوز لنا – بنـــي البشـــر – أن نقتل إنسانًا بينما نسمح لأنفسنا بأن نقتل فأرًا أو دجاجة؟ لماذا يعتبر العمـــل الأول مـــن الممنوعات بينما العمل الثاني من المسموحات؟ لعل أقوى وأخلص الإجابات وأكثرها إقناعًا هو أننا نتميز برشد السلوك ونختار سلوكنا بناءً على الأسباب، ونخـــتار قيمـــنا ونلـــتزم بها ونقوّم أنفسنا بناءً على مدى الالتزام بهذه القيم، وتلك هي الأمور التي تجعلنا مختلفين في هذه الدنيا. إن وجودنا مهم جدًا ليس لأن الإنسان فريد، **وإنما لأن الإنسان مخلوق رشيد السلوك وقادر على الاختيار أي مستقل الاختيار.** لقد اســـتطردت فـــي هذه النقطة لأوضح أهمية خاصية الاستقلال وأهمية خاصية السلوك الرشيد لتبرير وجود الإنسان ذاته.

- **لنأخذ الاستقلال أولاً**

كـــل طالب من حقه أن يكوّن رأيه بنفسه وأن يختار قيمه ومعتقداته، والأستاذ مطالـــب بأن يحترم هذا الاختيار. كيف يتأتى هذا؟، بينما الأستاذ مطالب بأن يغيّر طريقة تفكير الطالب وأن يحثه على التحول إلى فهم أفضل للأمور وممارسة أكثر استنارة. بعبارة أخرى:

- **كيف يكون المعلم مطالبًا باحترام استقلال الطالب كإنسان، وفي نفس الوقت يكون مطالبًا بتغيير الطالب؟**
- **تلك واحدة من أهم المعضلات الخلقية التي تواجه المعلم.**

- **ولنأخذ الرشد ثانيًا**

المعلم مطالب بأن يحترم التفكير الرشيد وأسلوب التسبيب الخاص بالطالب، بل وأن يعلـم الطالـب كيف يفكر بأسلوب منطقي. وبالتالي فالمعلم مطالب بأن يخضع أطروحاته لتقييم الطالب وحكمه .. أي أن المعلم عليه ألا يلقن النتائج للطلاب وإنما أن يعلِّمهم طرق الوصول إليها .. لا يعلمهم المهارات، وإنما طرق تنمية المهارات .. لا يعلِّمهم الاتجاهات والآراء، وإنما طرق التفكير المؤدية إلى تكوين الاتجاهات والآراء.

- **وهذه هي المعضلة الثانية أمام المعلم!**

سوف يقول البعض إن الطلاب غير ناضجين بالدرجة الكافية لممارسة التفكير المنطقـي، ولكـن العلـم والتجربة كلاهما أثبتا خطأ هذا الافتراض في كثير من الأحيان، إن لم يكن في كل الأحيان.

و خلاصـة القـول إن المعلـم – خلافًـا لغيره من أصحاب المهن – أمامه معضـلتان أخلاقيـتان غايـة في الصعوبة كنتيجة لكونه مسئولاً عن النمو الخلقي للطلاب. هاتان المعضلتان هما:

(1) كيف نلتزم باحترام استقلال تفكير الطالب ورأيه، وفي نفس الوقت نعمل على تغييره؟

(2) كيف التزم بتعليم الطالب منهجية التفكير المنطقي، وفي نفس الوقت أطلب منه التسليم بوجهة نظري؟

تمرين (1)
مـا هـي الطرق أو المداخل المتاحة أمام المعلم لحل كل من هاتين المعضلتين؟

3/2/3- الخصوصية الثالثة: عملاؤنا صغار

تمثل هذه الخصوصية صعوبة حقيقية في عمل المعلم، بل قد يثار الجدل بالفعل حول **من هم عملاؤك؟** هل هو الطالب فقط، أم الأسرة، أم الجهات التي سيعمل فيها بعد التخرج، أم المجتمع الواسع الذي سيستقبل هذا الطالب؟ أم من بالتحديد؟.

مـــن الـــذي يقرر مستقبل الطالب حقيقة؟ ومن له الحق الطبيعي في ذلك؟ ولا يخفى علينا احتمالات التعارض ومدى التعارض في الرؤى بين مختلف الأطراف، وبالتالي التعارض في توقعات الأطراف المختلفة منك كمعلم فيما تفعله مع الطالب.

وسوف أعترف فورًا بجواز وجود تضارب في الرؤى بين الأطراف المختلفة صـــاحبة المصـــلحة فـــي المهن الأخرى (كالطب أو الهندسة أو المحاسبة)، ولكن المســـألة في التربية أكثر صعوبة لأن الاختلاف لا يكون فقط حول تحديد مصلحة الطالب، وإنما أيضًا حول من له الحق في تحديد هذه المصلحة.

مـــن هـــنا كـــان **المصـــدر الثالـــث لخصوصـــية عمل المعلم في تعامله مع القضية الأخلاقية.**

4- من أين نستمد المبادئ الأخلاقية؟

1/4- مصدران رئيسيان

تستمد المعايير الأخلاقية من مصدرين رئيسيين:

- **المصدر الأول**

القيم الإنسانية الأساسية المنبثقة من الديانات السماوية.

"إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"

"وإنك لعلى خلق عظيم"

- **المصدر الثاني**

الثقافة السائدة في المجتمع وما يفعله الآخرون، فما يشاهده المعلم في سلوكيات الآخرين – خاصة من هم في موقع السلطة أو القدوة – لاشك سيكون مقياسًا للحكم على البدائل السلوكية الممكنة أو المرفوضة.

2/4- القيم والمبادئ الخلقية الأساسية في الإسلام

يمـــثل الإســـلام المصـــدر الرئيسي للثقافة العربية، ويؤثر تأثيرا كبيرا على ســـلوكيات جميع الناس، ويعد مصدرا رئيسيا للمعايير الخلقية المقبولة في المجتمع العربي. ولذلك كان من المناسب أن نضع في ملحق هذا الفصل تقريرا عن المفاهيم الأساســـية فـــي الإســـلام والتي تنعكس مباشرة على المعايير الخلقية الواجبة في المجـــتمع العربي. ونستعرض في ملحق هذا الفصل المفاهيم الأساسية في الإسلام باعتبارها مرتبطة مباشرة بالأخلاق المتوقعة من المعلم.

ملحق رقم (1)

المفاهيم الأساسية للإسلام

تستمد الثقافة العربية الإسلامية مصادرها الأساسية من الإسلام، وتعتبر المفاهيم الإسلامية أهم مصادر المبادئ الأخلاقية السائدة في المجتمع العربي، ويتوقع أن تنعكس مباشرة على **أخلاق المعلم** كما نود أن تكون.

وفيما يلي إيجاز لأهم المفاهيم الإسلامية*:

2-7-2 المفاهيم الأساسية للإسلام

تسيطر الثقافة الإسلامية على المجتمع المصري وتؤثر على عملية التربية الخلقية بكاملها. لهذا فإن من الأهمية بمكان بيان المفاهيم الأساسية للإسلام، ويقدم عبد العاطي (1975) التلخيص التالي لهذه المفاهيم:

مفهوم الإيمان

يصبح المرء مسلما عندما يؤمن بالله الواحد، وبمحمد كخاتم رسله، والإيمان حالة من السعادة تكتسب عن طريق فضيلة العمل الإيجابي والتصورات البناءة وأيضا من خلال الأعمال المؤثرة والفعالة.

مفهوم البر

البر هو أن تؤمن بالله واليوم الآخر وبالملائكة وبالكتب وبالرسل، وأن تنفق من مالك على ذوي القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل والسائلين وفي الرقاب، وأن تقيم الصلاة وتؤتي الزكاة وتوفي بالوعد، وأن تكون صابرا في البأساء والضراء وحين البأس، فأولئك الذين صدقوا وأولئك هم المتقون (القرآن الكريم 2/ 177).

---

* مأخوذ مباشرة من: صديق محمد عفيفي، التربية الخلقية في المدرسة المصرية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2002، ص27 – إلى ص 33.

مفهوم التقـــوى

تتطلـــب الـــتقوى الاســـتخدام السليم للعقل عن طريق فهم حقيقة الله والحياة، والاســـتخدام الســـليم للـــثروة عن طريق الإنفاق في سبيل الله، والاستخدام الرشيد لقـــدرات الإنســـان الروحـــية والجسدية. كما تتطلب التقوى درجة كبيرة من ضبط النفس وكظم الغيظ والسيطرة على العواطف والقدرة على التسامح والصبر وحض المذنـــب على العودة إلى الله نادما تائبا. إن التقوى والبر والإيمان عناصر متداخلة وتصب جميعا في قناة واحدة.

مفهوم النبـــوة

إن بعـــث الله لرسله لدليل على الرابطة القوية بين السماء والأرض، وبين الله والإنسان، وهو يعني أن الله فضّل الإنسان، وأن الإنسان فيه خير عميم. والغرض مـــن إرســـال الأنبـــياء هو تأكيد ما يعلمه الإنسان أصلا أو ما يستطيع أن يعلمه، وتعليمه مالا يعلم أو لا يستطيع أن يعلمه بوسائله هو، وأيضا لمساعدة الإنسان في أن يســـير علـــى الصراط المستقيم، وأن يفعل الصواب ويتجنب الخطأ. إن مصدر النبوة وراعي جميع الأنبياء مصدر واحد هو الله، ولا يفرق المسلمون بين الأنبياء، وإنمـــا يتقـــبلون تعاليمهم على أساس أنها متناسقة وتكمل بعضها بعضا، وهذا هو السبب في أن المسلمين يؤمنون بكل الكتب السماوية ويقبلون كل أنبياء الله.

مفهوم الحيـــاة

إن الحياة لدليل ساطع على حكمة الله وعلمه، وهي انعكاس حي لقوته. إنه مانح الحياة وخالقها، لا شيء يوجد عن طريق الصدفة، ولا أحد يخلق نفسه أو يخلق نفسا أخـــرى، والحياة عزيزة وخير، ولا يجب على أي شخص عاقل أو طبيعي أن يفقدها بمحض اختياره، إن الله يمنح الإنسان الحياة وهو الوحيد صاحب الحق في استردادها.

مفهوم الديـــن

إن المفهـــوم الإســـلامي للدين مفهوم متفرد بالمعنى الأشمل للكلمة، هناك دين واحد صحيح يأتي من الله لكي يتعامل مع مشكلات الإنسان القائمة في كل الأزمنة، وهـــذا الدين هو الإسلام، لكن يجب أن تعرف أن الإسلام قد تم تعليمه بواسطة كل الأنبـــياء قـــبل محمد، وأن الأتباع المخلصين لإبراهيم وموسى، كذلك أتباع يسوع والأنبـــياء الآخـــرون يســـمَّون مسلمين، وعليه ... فالإسلام كان وسيظل دين الله الحقيقـــي والشامل لأن الله واحد ودائم، ولأن الطبيعة البشرية والاحتياجات البشرية الكبرى وهي في الأساس واحدة، بصرف النظر عن الزمان والمكان، وعن الجنس والعمـــر وأي اعتبارات أخرى. ويرى مفهوم الإسلام أن الدين ليس فقط ضرورة روحية وعقلية لكنه أيضا حاجه اجتماعية وعامة.

مفهوم الخطيئـــة

مـــن الشائع أن الخطيئة بدأت بآدم وحواء أثناء حياتهم في جنة عَدْن، ولقد أدى هذا الحادث إلى السقوط، ووُصِم – منذ ذلك الحين – الجنسُ البشرى بالذنب والعار. وقـــد اتخذ الإسلام موقفا متفردا في هذا الأمر برُمَّته، حيث ورد في القرآن الكريم أن الله سبحانه وتعالى أمر آدم وحواء أن يسكنا جنة عَدْن فأزلهما وأن يتمتعا بثمارها كما يشاءان. لكنهما حُذِّرا من الاقتراب من شجرة معينة فأزلهما الشيطان عنها فُطِردا من الجنة ليهبطا إلى الأرض حيث لهما فيها مستقر ومتاع إلى حين، وصلَّيا طلبًا للرحمة فتاب الله عليهما. (القرآن الكريم 2:35 – 38، 7:9 – 25،20: 117–123).

هـــذا الحادث الرمزي له دلالته، فهو يعني أن الإنسان غير كامل، ولا تنتهي طلـــباته حـــتى لو عاش في الجنة. لكن ارتكاب الخطيئة، كما فعل آدم وحواء، لا يميـــت القلـــب البشري بالضرورة، أو يمنع من الإصلاح الروحي، أو يوقف النمو الأخلاقـــي، فـــالله سبحانه وتعالى مستعد دائما أن يستجيب إلى الدعوات المخلصة الطالبة لعونه وأن عفوه شامل ورحمته وسعت كل شيء (القرآن الكريم 7:156).

مفهوم الحريـــة

يعلِّـــم الإسلام الحرية ويُحبِّذها، ويضمنها للمسلم وغير المسلم. كل إنسان يولد حـــرا فـــي حالة من النقاء، وحقه في الحرية مقدس طالما أنه لا يتعمد التعدي على قـــانون الله أو على حقوق الآخرين. ولكل إنسان الحق في ممارسة حرية الاعتقاد والضمير والعبادة، "لا إكراه في الدين" (القرآن الكريم 2: 256).

مفهوم المساواة

كل الناس متساوون في نظر الله، إلا أنهم ليسوا بالضرورة (متطابقين)، فهناك فـــروق فـــي القدرات والإمكانيات والطموحات والثروة... الخ. إلا أن أيًا من هذه الفروق لا يمكن أن يخلق بنفسه حالة من تفضيل إنسان أو جنس على آخر. إن قيمة المساواة ليست مجرد حق دستوري، إنها مبدأ من مبادئ الإيمان.

مفهوم الســـلام

لكي نفهم كيف ينظر الإسلام إلى قضية السلام، يجب تأمل حقائق الإسلام وإن الإســـلام والســـلام مشتقان من نفس المصدر اللغوي، ويمكن اعتبارهما مترادفين، وأحـــد أســـماء الله هو السلام. والكلمات التي تختتم بها الصلاة اليومية هي كلمات الســـلام. وتحـــية المسلمين عندما يعودون إلى الله هي السلام، والتحية اليومية بين المســـلمين هي كلمات السلام. وصفة (مسلم) تعني، فيما تعنيه المسالم، والجنة في الإسلام هي مكان السلام.

مفهوم المجتمع

لا يقـــوم المجتمع في الإسلام على الجنس أو القومية أو المكان أو الوظيفة أو القـــرابة أو علـــى أي مصالح خاصة، فالمجتمع الإسلامي يتخطى الحدود القومية والسياســـية. والمبدأ الذي يقوم عليه هذا المجتمع هو إرادة الله. إن الدور التاريخي

للمجـــتمع الإســـلامي هـــو أن يكون هو التجسيد الصحيح للفضيلة ولصحة النفس والنـــبل، مـــن رأى منكم منكرا فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان.

وترتكـــز هوية المجتمع الإسلامي على مبادئ التوازن والقدوة ووحده الهدف وتبادل المشاعر والمساواة، إن واجب المسلمين هو أن يفعلوا ما في وسعهم لضمان استمرار المجتمع.

مفهوم الأخـــلاق

وواجب المسلم، في علاقته بالآخرين أن يكون عطوفا على ذوي قرابته، وأن يحرص على جاره، ويحترم الكبير ويعطف على الصغير، ويهتم بالمريض، ويعين ذا الحاجـــة، وأن يواســـي المكروب، وأن يرفع من روح المكتئب، وأن يفرح مع الفرحين، وأن يصبر على الضال، وأن يتسامح مع الجاهل، وأن يعفو عن العاجز، وألا يرضى عن الخطأ، وأن يترفع عن الصغائر.

إن من الواجب الأخلاقي للمسلم أن يكون قدوة حية للأمانة والكمال، وأن يوفي بالـــتزاماته، وأن يؤدي واجباته على نحو جيد، وأن يسعى طلبا للعلم والفضيلة بكل الطرق، وأن يصحح من أخطائه، وأن يتوب عن ذنبه، وأن ينمي إحساسه بمجتمعه، وأن يقوي شعوره بالاستجابة الإنسانية، وأن يقوم بكفالة من يعولهم ويوفي بحاجاتهم المشـــروعة، وعليه أن يستخدم عناصر الطبيعة، وأن يتدبر عجائبها، وأن يفسرها على أنها علامات على عظمة الله، وأن يحافظ على جمالها، وأن يستكشف عظمتها وأسرارها، وأن يبتعد عن الإسراف.

إن المبادئ الأخلاقية الإسلامية سواء تم التعبير عنها إيجابيًا أو سلبيًا، قد وضعت لكي تبني في الإنسان عقلا سليما وروحا مسالمة وشخصية قوية وجسدا صحيحا. إن دائـــرة الأخلاق في الإسلام شاملة متكاملة بحيث تتضمن في نفس الوقت الإيمان بالله

والطقوس الدينية والممارسات الروحية والسلوك الاجتماعي وصنع القرار والعمليات العقلية وعادات الاستهلاك وطرق الكلام وجميع مناحي الحياة البشرية الأخرى.

مفهوم الكـــون

يـــرى الإسلام أن العالم كيان متطور خلقته إرادة خالق مصمم وحفظته لغاية ذات معـــنى. لقد خلق الله الإنسان ليكون خليفته على الأرض. والمعرفة هي قدرة الإنسان المتفردة، وهي تؤهله ليكون خليفة الله على الأرض. والإنسان مخلوق حر وُهِب إرادة حرة، وهذا هو جوهر إنسانيته وأساس مسئوليته أمام خالقه.

إن مصدر الحياة هو الله، والحياة ليست أبدية وليست غاية في حد ذاتها، وإنما هي مرحلة انتقالية، يعود بعدها كل شيء إلى خالقه، إن الإنسان لكائن مسئول لكن مســئولية الخطيــئة لا تقع إلا على المخطئ وحده. والخطيئة ليست متوازنة وغير قابلة للتحويل، وليست اجتماعية بطبيعتها. إن الإنسان كائن مبجل وجدير بالاحترام، وينبع هذا الاحترام من حقيقة أن بالإنسان قبسا من روح خالقه.

العلاقة بين الأبوين والطفل في الإسلام

إن مفهـــوم العلاقـــة بيـــن الأبوين والأطفال أمر أساسي في التربية الخلقية، والإسلام يتعامل مع تلك العلاقة بالتفصيل.

حقوق الطفل واجبات الأبوين

إن واجبًا مقدسًا يقع على عاتق الطفل هو ألا يكون سببا للأذى لوالديه (القرآن الكـــريم 2:233) وعلى الأبوين ضمنا أن يبادلا الطفل نفس السلوك. والأطفال هم مـــتاع الدنيا وهم مصدر زهو، وبذور غرور وأمان زائف، وينابيع أسى وغواية. والإســـلام حساس بشكل حاد فيما يتعلق بالاعتماد الكبير للطفل على أبويه. إن دور الإســـلام الحاسم في تكوين شخصية الطفل لأمر يعترف به الإسلام بوضوح، قال الرســـول عليه الصلاة والسلام فيما معناه إن الطفل يولد على الفطرة ويحوله أبواه

فيما بعد إلى يهودي أو مسيحي أو وثني. والمحافظة على حياة الطفل هي أحد تعاليم الإسـلام الرئيسـية. وهـناك مجموعة أخرى من الحقوق تتعلق بوضع الطفل في المجـتمع وبتنشـئته وبالاهتمام به بصفة عامة. وتعد العناية بالأطفال أحد الأعمال المسـتحبة فـي الإسـلام، والاهتمام بخير الطفل والمسئولية عن هذا الخير أمران يتمتعان بالأولوية، ولهما أهمية دينية واجتماعية في نفس الوقت، فمن حق الطفل أن يحظى بأقصى درجة من العناية، سواء كان أبواه على قيد الحياة أو متوفيان، وسواء كانـا غائبين أو حاضرين، معروفين أو مجهولين، وفوق ذلك كله تقع على البالغين مسـئولية الإرشاد الدائم للطفل لكي يصبح مواطنا ناضجا ومتوازنًا، والمطلوب من الأبوين، بصفة خاصة أن يغرسا القيم الأخلاقية الحميدة في نفوس أطفالهما.

واجبات الطفل وحقوق الوالدين

إن العلاقـة بيـن الأبوين والطفل علاقة يكمل بعضها بعضًا، ويرتبط الأبوان والطفل في الإسلام عن طريق الواجبات والالتزامات المتبادلة. فمن حق الأبوين أن يحظيا بالتعاطف والصبر والاعتراف بالجميل والعطف والاحترام، وبالصلوات من أجل روحيهما، وأن يوفيا التزاماتهما المشروعة والنصيحة الصادقة لأبنائهما، ومن حـق الأبويـن أيضًا أن يحظيا بطاعة أطفالهما، وعلى الأطفال تقع مسئولية كفالة ورعاية والديهما عند الحاجة.

الفصل الثاني
ما الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات المهنة؟

بانتهاء هذا الفصل تكون عزيزي المعلم:

- قد تعرفت على الأخطاء الشائعة بشأن أخلاقيات المهنة عمومًا وأخلاقيات مهنة المعلّم خصوصًا؛
- قـــادرًا علـــى التميـــيز بين الخطأ والصواب في المقولات الشائعة عن أخلاق المهـــنة، مســـتندًا فـــي ذلك إلى المنطق العام للتفكير، وإلى منطقك الشخصي أيضًا، بحيث تستفيد في توجيه سلوكك فيما بعد.

تمهيـــد

سبق توضيح أن معرفة الأخطاء المطلوب تجنبها (كالسرقة والكذب) أسهل من معـــرفة الصواب المطلوب تنفيذه، وهو ما يجعل أخلاقيات المهنة تنشغل بالنواهي أكـــثر مـــنها بالأوامـــر، وبنفس المنطق فإن البدء بتعداد الأخطاء الشائعة في شأن أخلاقـــيات المهنة أيسر وأسرع في التناول كتمهيد يسبق ما يجب أن نتمسك به في الفصول التالية.

1- أخلاقيات العمل مسألة دينية تخص علاقة العبد بربه

وترتيـــبًا على ذلك نقول إنه لا شأن للمدرسة بهذه الأخلاقيات، فضمير المعلم ووازعـــه الدينـــي والخوف من عقاب الآخرة وتجنب غضب ربه عليه هي بصفة عامة أهم ما يدفع المعلّم إلى الالتزام الخلقي. ونتيجة التسليم بهذه المقولة هي ضياع أو علـــى الأقـــل غموض كثير من القواعد الأخلاقية في زحمة المجادلات الدينية، وربمـــا لاخـــتلاف الأديـــان، بل وقد يفضّل المسئول ألا يعاقب المخالفين ويتركهم لحساب الخالق سبحانه وتعالى.

والحقـــيقة أننا في أخلاقيات المهنة نتعامل مع قضية إدارية وليست دينية، وما يعنينا ليس تغيير المعتقدات، وإنما إدارتها وفض النزاع بين القيم المختلفة، كما أن هناك قواعد دنيوية تفصيلية في الأخلاق والسلوك الواجب لا تتطرق إليها الأديان.

صـــحيح أن الديـــن مصدر رئيسي للأخلاق، لكن الثقافة أيضًا عنصر مكمل للأخـــلاق، والقواعد الإدارية هي التي تضع إطار أخلاق المهنة وتفصل الجزاءات المترتبة على الالتزام أو عدم الالتزام.

2- أخلاق العمل مسألة تقررها المدرسة ولا يقررها المعلم

والخطأ هنا هو إخلاء مسئولية المعلم عن القضايا الأخلاقية وعن تقرير ما هو خطأ، وما هو صواب، ويرد على ذلك بإبراز أمرين:

الأول: إن المدرسة تتكون من مجموعة من المعلمين والطلاب وأولياء الأمور والإدارة التعليمية، وكل من هذه الأطراف له دور في تكوين ثقافة المدرسة التي تقرر المعايير الأخلاقية، والمعلم فردًا كان أو مديرًا هو شريك في تحديد أخلاق العمل بالمدرسة.

الثاني: إنه بافتراض وجود ميثاق أو قواعد عامة للسلوك الواجب على المعلم من الناحية الأخلاقية، فمن الطبيعي أن هذا الميثاق أو هذه القواعد العامة تترك مساحة كبيرة لتقدير المعلم، وبالتالي فهو الذي يتخذ القرار بشأن ما هو أخلاقي أو غير أخلاقي في إطار هذه القواعد العامة، بل إن التطبيق الخاطئ للقواعد العامة يفرغها من مضمونها وحكمتها ويحولها إلى إجراء شكلي بلا غاية أو نتيجة.

خذ هذا المثال

القاعدة العامة بالمدرسة هي الحفاظ على سلامة التلاميذ، ولا يسمح لتلميذ بأن يؤذي زميله هذه قاعدة واضحة ومحددة، ولكن الممارسة التطبيقية قد تتضمن واحدًا أو أكثر من **التساؤلات الآتية:**

- ما تعريف "**الأذى**" الذي لحق بالتلميذ؟
- هل يستوي الأذى الجسدي مع الأذى اللفظي؟
- هل يعد تكتل شلة التلاميذ ضد آخر وحرمانه من اللعب من قبيل الأذى؟
- وهل يمكن إجبار التلاميذ على إشراك تلميذ معين في اللعب؟
- وهل يؤخذ بشهادة الزملاء في تحديد المسئولية عن الأذى؟
- وهل من اللائق أخلاقيًا استقطاب تلميذ معين ليخبر المعلّم عما حدث في السر؟ وهل كتمان السر هنا سلوك أخلاقي؟

- وهــل نــبلغ الناظر عن كل أذى يحدث للتوجيه بما يتبع؟ أم أن للمعلم مساحة للحركة دون اللجوء إلى سلطة أعلى؟
- وهــل يســمح لأحــد أولــياء الأمور بالتدخل في الموضوع؟ وهل يسمح له بالوساطة لحل النزاع؟
- وكيف نضمن حياد المعلم إذا كان بين التلاميذ ابن زميل وصديق له؟
- وهل إذا تكرر الأذى بشكل آخر سيختلف الحكم بشأن التصرف؟
- وما العقاب؟ وهل هو توبيخ؟ أم توبيخ + إجراء آخر؟ وما هو هذا الإجراء الآخر؟

كل هذه التساؤلات وغيرها كثير يثار من حين لآخر في مجال تطبيق القاعدة العامــة التــي وضعتها المدرسة. وأغلب هذه التساؤلات سيكون المعلم – والمعلم وحــده – هــو المختص بالإجابة عليها . **أي إن المعلم مسئول عن أخلاق العمل، شــأنه في ذلك شأن الإدارة المسئولة،** لأن القواعد العامة التي تضعها الإدارة أو تقضي بها الشرائع والقوانين تترك مساحة كبيرة لتقدير المعلم فيتخذ هو القرار بما يجب فعله، ويكون مسئولاً عن قراراته.

3- أخلاقيات المهنة تعني فقط تنفيذ القوانين واللوائح الحاكمة للعمل

ويعنــي هــذا الزعم أن المطلوب من المعلّم – في قضية الأخلاق – أن يكون دقــيقًا فــي تنفيذ القوانين واللوائح، ويكون بذلك قد أخلى مسئوليته بشأن أخلاقيات المهنة. **وهذا الزعم في تقديرنا غير صحيح لماذا؟**

أولاً: لأن القوانيــن واللوائــح عادة ما تصاغ في شكل أحكام وقواعد عامة دون الــتطرق للتفاصــيل، ويكون المعلم هو المنوط بتنفيذ هذه الأحكام والقواعد العامــة وفق مدركاته هو، وتبعًا لتفسيره هو لما تمليه تلك الأحكام والقواعد من تفاصيل، وطبعًا يحتاج المعلم هنا إلى مرجعية أخلاقية ترشد سلوكه.

وثانيًا: لأن القواعــد القانونية تشمل فقط ما استقر تمامًا من الأحكام الأخلاقية في المجــتمع، وبالتالــي فإن كثيرًا من الأحكام والمبادئ الأخلاقية لا تتضمنها القوانين لأنها لم تستقر تمامًا، ومع ذلك فالمعلم مطالب بالالتزام بها.

وثالثًا: لأن النصــوص القانونـــية نفسها تحتاج في العادة إلى التفسير، ويختلف حولها المفسرون، وبالتالي فلا غنى عن الحكم الأخلاقي الذاتي للمعلم [استفتِ قلبك!].

تمرين (2)

يــنص القــانون على وجوب امتناع المعلم عن الأعمال والتصرفات التي تزري الشرف وتسيء إلى كرامة المهنة.

والمطلوب:

إعداد قائمة بهذه الأعمال.

4- أخلاق العمل تتوقف على ضمير المعلم وشخصيته، ولن يفيد التدريب في تغيير ذلك

وهذه مقولة خطيرة، وإن كانت شائعة، حيث يظن الكثيرون أن مسائل الأخلاق والأحكام الأخلاقية نتيجة مباشرة لأخلاق الشخص وضميره ومعتقداته، وهذه تتكون عــبر ســنين من التنشئة وسنين طويلة من الخبرات، وبالتالي فإن التدريب بشأنها يكون محدود الفائدة أو حتى عديم الفائدة.

واستطرادًا على ذلك قد يقال "إنك قد تعرف السلوك الصحيح ولكنك لا تفعله" بمعــنى أنك قد تعرف أضرار التدخين ومع ذلك تدخن، وقد تعرف أن الكذب خطأ ومع ذلك تكذب. وبالتالي فلا فائدة من تعليم الشخص ما يجب عمله إذا لم يكن هو بداخله يميل إلى فعل الشيء الصحيح.

والخطأ في هذا الادعاء هو افتراض أن السلوك ناتج فقط من معرفة ما يجب . والصحيح أن التعلّم – الذي هو تغير في السلوك – لا ينصرف فقط إلى المعلومات، وإنمـــا ينصـــرف إلـــى المهارات والاتجاهات، وبالتالي فيمكن بالتدريب أن نغير الاتجاهات وبالتالي الميل إلى سلوك دون آخر.

إن هناك وسائل متعددة يمكننا بها تغيير السلوك، وبعض هذه الوسائل يتضمن الـــتعريف، الإقناع، الجدال، الحوار **ولا صحة للاعتقاد بأن التدريب لن يجدي في تغيير السلوك.**

5- المطلوب هو التنفيذ الحرفي للقواعد دون الالتفات لحكمتها

وطبيعـــي أن هـــذه المقولة فاسدة، لأن القواعد توضع من أجل تنظيم المجتمع لتحقـــيق غايـــات عليا بشأن سعادة الفرد واستقرار ورفاهية المجموع، وبالتالي لو أفرغت القاعدة من مضمونها أو من حكمتها، أصبحت عديمة القيمة وربما كان عدم تطبيقها أفضل من تطبيقها بالنسبة للفرد والمجتمع.

إن المعلـــم الـــذي يعتبر أن التنفيذ الحرفي للحد الأدنى من القواعد الملزمة هو سقف مسئوليته معلم لا يدرك مطلقًا الدور المنوط به ولا المسئولية الملقاة على عاتقه.

إن على المعلم إدراك الحكمة من القواعد وتطبيقها بما يتسق مع هذه الحكمة ويؤكدها.

تمرين (3)
اســـترجع خبرتك الطويلة كمعلّم، وتخيَّر من تلك الخبرة موقفاً كان التطبيق الحرفي للقواعد فيه لا يحقق الحكمة المقصودة من القاعدة محل التطبيق. اعـــرض هذا الموقف على زملائك وناقش كيف يمكن تجنب ذلك.

الفصل الثالث

أخلاق المهنة في مجال التدريس

بانتهاء هذا الفصل تكون عزيزي المعلم:

- قد تعرفت على نطاق وأبعاد مسئوليتك الأخلاقية بوصفك معلمًا؛
- وتعرفـت أيضا وبشيء من التفصيل على الأخلاق المهنية الواجبة في مجال التدريس على وجه الخصوص؛
- وتدربـت عملـيا على كيفية التعامل الأخلاقي مع المواقف المختلفة المتصلة بممارسة التدريس؛
- وتكـون قـد طـورت لنفسك إطارًا أخلاقيًا يمكنك الاسترشاد به في ممارسة التدريس.

1- نطاق وأبعاد المسئولية الأخلاقية للمعلم*

1/1- نطاق المسئولية

كل ما يفعله المعلم يتضمن بعدًا أخلاقيًا، وكل ما يقوله المعلم يتضمن مضمونا أخلاقيا، وذلك صحيح سواء كان بقصد أو بغير قصد، وسواء أدركه المعلم أو فاته إدراكــه. إن المعلــم نموذج حي ومتحرك ودائم للسلوك، ينظر إليه طلابه بإكبار، ويتطلعون إليه في تقدير، ويهتدون في ما يجب فعله بما يفعله هو، ويستهدون فيما يقولون بما يقوله هو.

إن المعلــم ســلوك قائم ومستمر ومؤثر في التلاميذ حين يمشى وحين يتكلم، وحيــن يجلــس، وحين يغضب، وحين يعاقب، وحين يكافئ، وحين يعطي الدرس، وحين يصدر الأمر، وحين ينهى عن أمر، وحين يحاسب، وحين يصحح الواجبات والامــتحانات، وحين يرد على الاستفسارات، و....، و....، وحين يفعل أي شيء أو يقول أي شيء.

ويتوقع من المعلم ترتيبا على ذلك:

أولاً: أن يكون نموذجا طيبا للسلوك، ليس فقط لأن هذا واجبه، وإنما لأنه قدوة لمن حوله.

ثانيًا: أن يقــود التنشئة الخلقية السليمة لتلاميذه، وتهيئة الظروف لنموهم المعرفي والخلقي الذي نرجوه لهم.

المعلــم إذًا مســئول ومســئوليته جسيمة، وأخلاقه هي الجسر الذي يربط بين تلاميذه ومجتمعه.

---

* نستند في هذا الجزء إلى:
صديق محمد عفيفي، "توصيف أخلاق المهنة لدى المعلم"، **ندوة أخلاق المعلم**، القاهرة، مركز طيبة للدراسات التربوية والمجلس القومي للتربية الأخلاقية، ديسمبر 2004.

2/1- أبعاد المسئولية:

يكـــاد يكـــون نطاق مسئولية المعلم المهنية في الأخلاق بغير حدود، ومع ذلك سنركز في هذا الكتاب على عدد من الأبعاد الرئيسية لهذه المسئولية:

- أخلاق المهنة في التدريس.
- أخلاق المهنة في التقويم والامتحانات.
- أخلاق المهنة في الأنشطة والعلاقات الطلابية.
- أخلاق المهنة في الإدارة التعليمية والعلاقات مع الزملاء وأولياء الأمور.

وســـنتناول فـــي هـــذا الفصل أخلاق المهنة في مجال التدريس فقط، على أن نتناول باقي الأبعاد في الفصول التالية.

2- أخلاق المهنة في مجال التدريس

نتناول فيما يلي أهم الأخلاق المهنية الواجبة في مجال التدريس مع طرح عدد من الحالات العملية المستمدة من الواقع لتكون أساسا لحوارات تدريب المعلمين.

1/2- إتقان المادة

علــى المعلم أن يبذل قصارى جهده ليحقق مستوى مقبولاً من الإتقان لمادته، فإذا كان لا يتقن المادة فعليه طلب الوقت الكافي ليؤهل نفسه لتدريسها.

حالة عملية (3) الفصل بدون معلم!

أرغمــت الحالة الصحية السيدة/ أنعام على الانقطاع المفاجئ عن المدرسة، وتبين أن غيابها قد يمتد إلى أكثر من شهر.

طلــب مــنك الناظر تدريس مادتها رغم أنه لم يسبق لك تدريسها، ولم يكن هناك وقت للتأهيل، فاعتذرت عن تلبية طلب الناظر.

لــم يكن هناك وقت للبحث عن حلول أخرى، والامتحانات تقترب بسرعة، فأحــالك الناظر للتحقيق لأنك "ممتنع عن العمل" لم تشعر أثناء التحقيق أن هناك اهتماما حقيقيًا بأن يتعلم الطلاب من معلم قادر ومؤهل، وإنما أهم ما في الأمر أن يكون هناك معلم داخل الحصة، وهناك طاعة للتعليمات الصادرة.

انــتابك شعور داخلي بأن الناظر خالف أخلاق المهنة، واتهمك الناظر بأنك خالفت أخلاق المهنة. واحتار زملاؤك هل يساندون الناظر، أم يساندوك؟

المطلوب:

مناقشــة الأبعــاد الأخلاقــية للموقف في صدد مسئولية المعلم ومسئولية الناظر ومسئولية الزملاء.

2/2- التحضير الجيد

علـــى المعلم حال مسئوليته عن التدريس، أن يقوم بالتحضير الجيد لدروسه، وأن تشـــتمل خطـــة الـــدرس على المكونات الأساسية الواجبة، وأن يهتم بتحضير المعيـــنات والوســـائل المســـاعدة، وأن يتأكد من أن هذه المعينات والوسائل متاحة وصالحة للاستخدام بما يحقق أهداف الدرس .

وعلـــى المعلـــم كذلك، للنهوض بمسئوليته الأخلاقية، أن يلم بما هو جديد في مادته، ويحاول تطوير دروسه بما يتوافق مع المستجدات.

حالة عملية (4) عبء إضافي وأجر إضافي

أســند الأســتاذ/ نعــيم جــدول مــس حنان المتغيبة في إجازة وضع إلى الســيد/ عبد الرءوف، ولم يمانع عبد الرءوف طالما أنه سيتقاضى أجرًا إضافيًا، ولتيســير الأمر طلب من أ/ يحيى زميل حنان كراسة تحضيره ليستعين بها في التدريس، حيث إن وقته ضيق ولن يستطيع التحضير.

فوجئ عبد الرءوف برفض قاطع من أ/ يحيى مستندًا إلى:-

- عبد الرءوف هو الذي سيتقاضى الأجر الإضافي، وعليه بذل الجهد الموازى للأجر، أو مقاسمته في الأجر إذا استعان بكراسة تحضيره.
- حقوق الملكية الفكرية – كما ينادون هذه الأيام – توجب التعامل المهني مع الموقف. "وإلا هو كلام جرايد وبس؟"
- إن شخصية المعلم تنعكس على أسلوب تحضيره للدرس، وبالتالي فكراسته لا تصلح لعبد الرءوف، وتدريسه منها سيكون معيبًا ومخلاً بواجبه نحو تلاميذه.
- لجـأ عــبد الرءوف إلى أ/ نعيم رئيس القسم طالبا المساعدة، غير أن نعيم أخبره بأن هذه هي مسئوليته، وأن عليه "حل مشكلاته بنفسه".

(يتبع)

(تابع)

تغيب عبد الرعوف بعد ذلك لمدة ثلاثة أيام في " إجازة مرضية " ثم دخل الحصص المطلوبة وهو لا يشعر بأنه متمكن.

المطلوب:

- تمثيل الأدوار الثلاثة لأبطال هذه القصة في شكل مناظرة أو مواجهة أمام الناظر الذي تدخل في المشكلة لإيجاد حل.
- ما رأيك في حل المشكلة؟

3/2-معايير الجودة

على المعلم أن يلتزم بالمعايير القياسية للجودة (رسمية أو غير رسمية) في تحديد محتويات درسه وفي أساليبه وفي معيناته، وأيضا في الأنشطة المصاحبة للدرس.

4/2-التعريف بإطار المقرر

يهمل كثير من المعلمين توضيح الإطار العام للمقرر لطلابه سواء لعدم إدراكه أهمية ذلك أو لموقف ذهني في نظام التدريس، والصحيح أن المعلم مسئول أمام طلابه علميا وأخلاقيا عن توضيح إطار المقرر الذي يقوم بتدريسه وأهدافه ونظام تدريسه ونظام تقويم الطلاب ونظام اختباراتهم، بل هو مسئول عن مناقشتهم في كل ذلك والاستماع لوجهات نظرهم، وإبلاغها -إذا لزم الأمر- للإدارة للنظر في الاستفادة منها.

5/2-خلق أوسع لفرص التعلم

المعلم مسئول أخلاقيا عن طلابه، وواجبه أن يهيئ لهم الفرصة للتعلم إلى أقصى مدى، وأن يحقق كل منهم أقصى طاقته، وذلك من خلال:

- الاستخدام الأمين والفعال لوقت الدرس.
- تنمية قدرة الطالب على التفكير الحر وتكوين الرأي المستقل.
- تنمية حب الاستطلاع وإثارة الأسئلة.
- تقبل أن يتبنى الطالب رأيًا مخالفًا له طالما له أسانيد محددة.
- السماح بالمناقشة والاعتراض في جو ديمقراطي يقوم على الحوار.
- تجنب القهر والإرهاب في المناقشة أو في الدرس.
- عموما نقل عبء متزايد من مسئولية التعلم إلى الطالب.

حالة عملية (5) مش فاهم يا أستاذ!

لم يكد أ/ وفيق معلم الرياضيات يبدأ شرح "نظرية فيثاغورث" حتى هب محمد واقفًا " أنا مش فاهم حاجه يا أستاذ" ورد وفيق بهدوء يخبره بوجوب الانتظار حتى ينتهي من الشرح، وأصر محمد على أنه لم يفهم ما قيل، ويريد أن يفهم كل جزء قبل الانتقال إلى جزء آخر.

نهره وفيق بشدة لأنه بمقاطعته له أولاً سيقطع حبل أفكاره، وثانيًا سيضيع وقت زملائه، وثالثًا لو انتظر حتى نهاية الحصة فسيفهم بإذن الله.

ولم يسكت محمد، وإنما استمر على موقفه، وأنه لا يضيع وقت زملائه، وليست جريمة أنه يريد الفهم أولا بأول.

اعتبر وفيق أن ذلك إهانة له بسبب كثرة المجادلة بلا طائل، فأمر محمد بالخروج من مقعده والوقوف بجانب السبورة. ورفض محمد الخروج أو الوقوف. وتأزم الموقف أكثر. بدأ وفيق في شد محمد من يده لإخراجه من مكانه وقاوم محمد بشدة ... وتحول الأمر إلى تماسك بالأيدي، وانتصر وفيق في الموقف، وأخرجه بعنف من الفصل كلية. حدث هرج ومرج في الفصل، وفقد وفيق السيطرة على النظام.

(يتبع)

(تابع)

المطلوب:

- تحليل الموقف بغرض تحديد الأخطاء التي حدثت في الموقف.
- إذا كنت ناظر المدرسة ماذا تفعل؟

6/2- إتقان التدريس وأداء الحصة بأمانة

على المعلم أن يبذل قصارى جهده لإتقان مهارات التدريس، وأن يسعى للتعرف على الطرق المختلفة للتدريس والوسائل والأدوات والأساليب التي تعاونه في أداء الدرس باقتدار وفق أقصى قدرة لديه، ساعيا لجعل درسه مشوقًا ومثيرًا ومفيدًا.

من الطبيعي أن يكون هناك تفاوت في قدرات ومهارات المعلمين، وكلنا يتذكر في حياته معلمين ناجحين جدا، ويتذكر معلمين أقل قدرة. ونحن لا نكلف المعلم بما يستحيل عليه عمله، ولكننا نؤكد على أن التزامه الخلقي يوجب السعي في حدود قدرته لأن يتقن التدريس، وأن يسعى لتنمية قدرته بالتدريب الرسمي أو التدريب الذاتي. إن الطلاب أمانة لدى المعلم، ويجب أن نطمئن إلى أنه يحرص على هذه الأمانة من خلال تطويره لنفسه ولقدراته ومهاراته.

حالة عملية (6) تدريب أم تضييع وقت!

تضمن تقرير المشرف على دورة تنمية مهارات التدريس للمعلمين أن الأستاذ/ عبد المنعم مدرس الرياضيات لم يبد أي حرص على الاستفادة من جلسات التدريب، بل وكان لا يكترث لتنفيذ التكليفات أو المشاركة الفعالة في ورشة العمل.

كان الأستاذ/ عبد المنعم من أقدم معلمي المدرسة، وهو في العقد السادس من عمره، ويعتقد دائما أنه فوق مستوى التدريب.

المطلوب:

- إذا كنت ناظر المدرسة كيف تستفيد من تقرير المشرف على التدريب؟
- ما أسس الترشيح لحضور الدورات التدريبية لتحقيق الفاعلية المطلوبة؟

7/2-توجيه الطلاب بشأن مصادر المعرفة

يجـب أن يـنظر المعلم إلى نفسه ليس فقط كمصدر للمعرفة بالنسبة لطلابه، وإنمـا عليه أن يعرف طلابه مصادر المعرفة، ويدربهم على اللجوء إليها، والنظرة الـنقدية لما يحصلون عليه من معلومات. وشيئا فشيئا ينجح المعلم في تنمية اعتماد طلابه على أنفسهم، وتدريجيا يعلِّمون أنفسهم في ظل التوجيه والإشراف والرعاية التي يوفرها لهم المعلم.

إن المعلم الذي يتيح كل المعارف وكل الإجابات النموذجية لطلابه دون مشقة مـنهم ودون أن يبذلوا أي مجهود يسيء إلى الطلاب في الأجل الطويل، وقد ينجح طلابـه فـي الحصول على درجات عالية في الامتحان، ولكنه يكون قد أهمل في تربيتهم، وتربيتهم مسئوليته الرئيسية من الناحية الأخلاقية.

8/2-مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب

إذا كـان لدى المعلم 30 طالبا في الفصل، فمن المتوقع أن يكون هناك تفاوت بين قدرات هؤلاء الطلاب. ومن المتوقع أيضًا من المعلم أن يراعي هذا التفاوت.

بعـض المعلمين يشغل نفسه بالشرح للطلاب النابهين والمناقشة معهم وتوجيه الأسئلة لهم والحصول على إجاباتهم في نشاط واضح دون وعي بأنه يهمل الطلاب الأقل قدرة، وتنتهي الحصة ويظن المعلم أنه أبلى بلاء حسنا، والحقيقة أنه وقع في خطـأ بالغ تجاه الطلاب الأقل قدرة والذين لم يندمجوا في الحصة، وربما لم يفهموا ما يدور حولهم، ومن الجائز أن بعضهم خجل من إظهار أنه لم يفهم.

المعلـم مطالـب بأن يوزع مجهوده على كل الطلاب، وأن يتأكد من مشاركة الجميع ولو تفاوتت نسبة المشاركة، وعليه أن يوجه عناية خاصة للأقل قدرة، ولو كـان ذلـك خارج وقت الحصة، وفق السياسة التي تضعها إدارة المدرسة لرعاية الطلاب الأقل قدرة. وهذه مسئولية أخلاقية.

حالة عملية (7) مراكز القوى!!

كانت السيدة/ حنان ولي أمر الطالب تامر (بالصف الخامس الابتدائي) معروفة بدماثة الخلق وحب المدرسة إلى حد كبير، وكانت شديدة الاهتمام بأولادها.

اتصلت حنان بالسيدة/ نبيلة مديرة المدرسة تلفت نظرها إلى أن جميع المعلمين في فصل ابنها تامر يعطون اهتماما شديدا للطالب ولاء بالفصل، ويميزونه على زملائه في كل شيء، وهو ما سبب آلامًا نفسية كثيرة لكل الأولاد ومنهم ابنها تامر، وطلبت منها التدخل لتصحيح هذا الموقف.

عرفت السيدة/ نبيلة أن ولاء هو نجل الدكتورة إلهام طبيبة المدرسة، وهي أيضا من أخلص الناس للمدرسة، وعلاقتها طيبة جدا مع كل الناس.

عرضت نبيلة نقل تامر من الفصل، ورفضت حنان رفضًا قاطعًا لأسباب كثيرة في رأيها، وأصرت على أن يتم حل الموضوع بأسلوب تربوي، خاصة أن ولاء بدأ يصبح مركز نفوذ في الفصل، والطلاب يتوددون إليه ويخافون من أن يغضب منهم لأنه يستطيع – بنفوذ أمه – أن يفعل الكثير.

المطلوب:

- بماذا تنصح السيدة/ نبيلة؟

9/2–المتابعة الفعالة لأداء طلابه وإخطار ذوي الشأن

يظن بعض المعلمين أن وظيفته تنتهي بانتهاء الدرس أو بانتهاء تصحيح الاختبارات، والحقيقة أن مسئولية المعلم أبعد من ذلك تعليميا وتربويا. فعلى المعلم أن يتابع بقدر طاقته تقدم طلابه، وأن يرصد أي مشكلات دراسية أو غير دراسية تواجههم، وأن يساعد في حل تلك المشكلات في إطار وظيفته الرسمية كمعلم، وعليه أن يخطر أولي الشأن (ناظر، رئيس قسم، أخصائي نفسي، أخصائي اجتماعي، ولي الأمر) بنتائج المتابعة، خاصة إذا كان في تلك النتائج ما يستحق اهتمامًا خاصًا.

لا يصـــح أن يفاجأ ولي الأمر في نهاية الفصل الدراسي بأن ابنه تدهور بشدة في مستواه الدراسي، دون أن يلفت المعلم النظر إلى منحنى الهبوط في الأداء خلال الفصل الدراسي وهذه مسئولية أخلاقية.

10/2- الامتناع عن إعطاء دروس خصوصية

أصبحت الدروس الخصوصية ظاهرة اجتماعية يستاء منها الجميع، ويفيد منها بعـــض المعلميـــن، ويعانـــي أثـــرها الطـــلاب وأولـــياء الأمور، وتفشي الدروس الخصوصية إهدار لأخلاق المهنة من جميع الوجوه.

إن العلاقة السامية بين الطالب والمعلم لا يجوز أن تتدهور إلى حد أن يستأجر الطالب المعلم ويشتري وقته ويوظفه عنده ويدفع له الثمن. هذه العلاقة تتنافى تماما مع مكانة المعلم واحترامه، وتتعارض مع الأهداف التربوية لعمل المعلم.

إن المعلـــم الـــذي يحترم مهنته ويحترم نفسه سيرفض تماما إعطاء الدروس الخصوصية. هذه إحدى أوليات أخلاق المهنة.

ويثير البعض موقف الطلاب الأقل قدرة من زملائهم والذين يحتاجون لاهتمام أكـــبر من المعلم، وربما لشرح منفرد يناسب قدراتهم الاستيعابية. ألا يحق لهؤلاء الطـــلاب أن يطلـــبوا درسا خصوصيا؟ ألا يحق لولي الأمر المقتدر أن ينفق بعض مالـــه لتوفير هذا لابنه دون أن يضر أحدا غيره؟ أليس هذا حقا دستوريا في إنفاق المال لجلب المنفعة دون إلحاق الضرر أو الأذى بالآخرين؟ وبأي حق نمنع الدرس الخصوصي عن طالب ضعيف ونتركه يرسب مع أن أباه مقتدر؟!

لاشك أن هناك بعض المنطق في هذا الطرح. غير أن المسألة يجب أن تطرح من زاويـــة أن المدرسة مسئولة عن توفير الرعاية الخاصة التي يحتاج إليها بعض الطلاب الضـــعفاء، وإدارة المدرســـة هي التي يجب أن تكلف المعلمين بتولي مساعدة الطلاب الضعفاء. ولكن السؤال يبقى قائما: وهل يؤجر المعلمين على ذلك؟ والإجابة نعم، وإنما من ميزانية المدرسة. والسؤال يظل: وإذا لم تسمح ميزانية المدرسة، ماذا نفعل؟

بعض المدارس الراقية في القاهرة ترتب المساعدة الخاصة للطلاب الأضعف، وللطـــلاب الفائقين أيضا داخل أسوار المدرسة وعلى نفقة المدرسة، أما إذا تطلب الأمـــر رعايـــة أكـــثر خارج المدرسة فتكلِّف الإدارة المعلم بالقيام بذلك نظير أجر يتقاضاه من ولي الأمر، ثم تكافئ هي المعلم.

تـــبقى مشـــكلة الدروس الخصوصية إحدى أهم الثغرات في النظام التعليمي، وتقديـــري أن أخلاق المهنة تلزم المعلم بالامتناع عن الدروس الخصوصية إلا إذا كان ذلك بتكليف وترتيب من إدارة المدرسة وللطلاب الذين يحتاجون لذلك فقط.

هل يعني ذلك أن مجموعات التقوية التي تنظمها المدارس لجميع الطلاب تتمشى مع أخلاقيات المهنة؟ والإجابة أن مجموعة التقوية هي للطالب الضعيف الذي يحتاج للتقوية. أم أن تفرض على جميع الطلاب فرضا، فهذا هو ما يخالف أخلاق المهنة.

حالة عملية (8) بيدي لا بيد عمرو

تقـــدم د/ الجمال نائب رئيس مجلس الآباء بمذكرة إلى المجلس يلخص فيها مناقشـــات الأعضـــاء فـــي الجلســـات الثلاث السابقة والتي خصصت لموضوع الـــدروس الخصوصـــية، وانتهت المذكرة بعد عرض جميع وجهات النظر إلى اقـــتراح إنشـــاء مركز للتقوية يكون تابعًا لمجلس الآباء وتحت الإشراف العلمي لمدير المدرسة على أن يراعى في المركز ما يلي:-

- يقدم المركز خدمات بعد الظهر لطلاب المدرسة وداخل المدرسة فقط.
- يدفع للمعلمين أجر إضافي عن هذا العمل حسب التكليفات التي يقومون بها.
- يدفع الطلاب التكاليف الفعلية لهذه الخدمة دون أي زيادة.
- تقتصـــر المكافآت والأجور الإضافية على المعلمين القائمين بالتدريس فقط دون الإدارة.

(يتبع)

(تابع)

وافق المجلس بالأغلبية على الاقتراح، وكان الأستاذ منجي (ولى أمر) أشد المعارضين حيث تلخصت حجته فيما يلي:-

- هــذا الاقــتراح لا يعالج جريمة الدروس الخصوصية وإنما يقننها، ويلبسها ثوبا جميلا ولكنه لا يخفي الحقيقة القبيحة!
- عــدم إشــراك الإدارة في المكافآت ظلم وافتئات على وقت المديرين دون سبب. وسيترتب عليه إهمالهم في الإشراف.
- ســيهمل المعلمــون أداء واجبهم في الصباح لكي يعطوا عملهم في المساء بالمركز، ولأنه ليس هناك إشراف.
- هذا المركز ليس إلا نموذجًا أسوأ من مراكز الدروس الخصوصية المنتشرة في كل مكان. وهو أسوأ لأن من يقومون عليه هم أولياء الأمور الذين يجب أن يحاربوا الدروس لا أن يقننوها.

ورفعت المذكرة بالموافقة إلى مدير المدرسة الذي شكل لجنة لدراسة الاقتراح.

والمطلوب:

- تشكيل لجنة لدراسة الاقتراح وإبداء الرأي فيه.

هل لهذه الفكرة تأثير على أخلاق المهنة؟

11/2- العدل في التعامل مع الطلاب

يجــب علــى المعلم التزام العدل في جميع التعاملات مع الطلاب، سواء كان الــتعامل للشرح أو للتوجيه أو للعقاب أو للثواب أو للمساعدة. هذا العدل جزء من منظومة التعليم، وإرساء العدل جزء من أخلاق المهنة.

حالة عملية (9) وأنا ذنبي إيه؟

كان فصل 1/3 معروفا بشقاوة طلابه، وبأنه أكثر الفصول صعوبة في إدارته.

أسندت الإدارة إلى مس نيرمين دخول حصة احتياطية في 1/3. لم تكن نيرمين تدرس لهذا الفصل أي مادة، ومع ذلك قبلت المهمة بترحيب.

حاولت مس نيرمين ضبط الفصل وفرض الهدوء من بداية دخولها الفصل،إلا أن الفوضى استمرت والضحك العالي تزايد و.. و.. ولم تستطع تحديد المسئول، فقررت أن تعاقب الفصل كله. وصرخت "قيام!!" ونهض بعض التلاميذ بتثاقل، واستمر الآخرون في الشغب.

إزاء ذلك أعلنت نيرمين أن الفصل كله سيفصل لمدة ثلاثة أيام وعلى كل واحد منهم أن يحضر ولي أمره معه.

نهض مصطفى وقد كان جالسًا في هدوء طوال الوقت، وسألها "وأنا ذنبي إيه"؟ احتارت نيرمين، وخرجت من الفصل بسرعة.

المطلوب:

- تحليل الحالة بغرض تحديد أوجه الخطأ التي أدت إلى هذا الموقف؟
- كيف تتصرف إزاء طلب نيرمين فصل تلاميذ الفصل كلهم لمدة ثلاثة أيام؟

الفصل الرابع

أخلاق المهنة في مجال التقويم* والامتحانات

بانتهاء هذا الفصل تكون عزيزي المعلم:

- قد تعرفت على الأخلاق المهنية الواجبة في تولي مهام التقويم والامتحانات؛
- وتفهمت الأسس الأخلاقية الحاكمة لعملك في هذا الصدد؛
- وتدربت عمليًا على كيفية التعامل الأخلاقي السليم مع مختلف جوانب التقويم والامتحانات؛
- وتكون قد كونت لنفسك إطارًا مرجعيًا يرشدك لأخلاق المهنة في مجال التقويم والامتحانات.

---

* أحيانًا يستخدم لفظ التقييم بدلاً من التقويم، ورغم أن "التقويم" هو اللفظ الأصح لغويًا فإن التقييم، هي الكلمة الأكثر شيوعًا، وسنستخدم اللفظين بنفس المعنى.

1- تفاوت المسئولية الوظيفية للمعلم في التقويم والامتحانات

يشـــارك جمـــيع المعلمين في أعمال التقويم والامتحانات وإن تباينت أدوارهم حســـب مواقعهم الوظيفة، وحسب السياسية والنظام المطبقين للتقويم والامتحانات، ويمكن أن نورد بعض الملامح الرئيسية في هذا الشأن:

1/1- تصـــميم الامتحان: فهناك معلم يطلب منه تصميم امتحان وآخر يطلب منه اقـــتراح أسئلة، وثالث يطلب منه إبداء الرأي في الامتحان، وعادة ما توضع امـــتحانات أعمال السنة داخل المدرسة، وقد تتم مراجعتها و/أو اعتمادها من موجهـــي المواد بالوزارة أو بالإدارة التعليمية، أما امتحانات نهاية العام فقد يشارك فيها معلمو المدرسة، ويجب أن تعتمد من الإدارة التعليمية، وكل هذا بالنســـبة لامـــتحانات النقل، أما الشهادات العامة فعادة ما توضع امتحاناتها خارج المدرسة، وتختص المدارس فقط بتنفيذها.

2/1- إدارة جلسات الامتحانات: وهنا نجد تفاوتًا بين حالات النقل وحالة الشهادات العامة حيث تتفاوت المسئولية بين المدرسة والإدارة التعليمية والوزارة.

3/1- تصـــحيح كراســـات الإجابـــة: وقد يدار ذلك بالكامل تحت إشراف المدرسين الأوائل، بينما تدار العملية بالكامل بالإدارة أو الوزارة في حالة الشهادات العامة.

4/1- تسجيل وإظهار النتائج: ومرة أخرى تتوزع هذه المسئولية بين معلم الفصل ورئيس القسم والمدرسة والإدارة والوزارة حسب مستوى الامتحان ونوعه.

5/1- النظر في التظلمات من النتائج: والجهة التي تدير الامتحان هي في العادة التي تتولى النظر في التظلمات ومراجعة أعمال التصحيح والرصد.

6/1- الـــتقويم المســـتمر: إذا طبقت المدرسة نظام التقويم المستمر، فهنا نجد أن عبـــئًا متزايدًا قد أُلقي على معلم المادة أو معلم الفصل حيث يطلب منه على

مدار العام إجراء التقويم بأساليب وصور مختلفة قد تشمل ما هو تحريري أو شفوي، سريع أو طويل، امتحان أو بحوث أو تكليفات أو أنشطة، الخ.

7/1- التقويم التراكمي: ومرة أخرى يتزايد دور المعلم الفرد هنا وإن تولت إدارة التسجيل دورًا مهمًا في التسجيل والرصد.

8/1- تعدد وتنوع الأدوار: وما نؤكده هنا أن المعلم في كل الأحوال له دور مهم في التقويم والامتحانات، وإن اختلف الدور حسب الموقع الوظيفي كمعلم مادة أو معلم فصل أو رئيس قسم أو موجه أو رئيس كنترول أو مستشار مادة أو ناظر مرحلة أو مدير مدرسة أو مدير إدارة تعليمية أو وكيل وزارة أو مدير مديـــرية تعليمـــية. وفي كل هذه المواقع يكون له دور، وتتكامل الأدوار معًا بغرض إتمام عمليات التقويم والامتحانات بالدقة والعدالة الواجبة.

والسؤال هو:

- ما الأخلاق المهنية الواجبة في إنجاز ما يناط بالمعلم – أينما كان موقعه – من واجبات متصلة بالتقويم والامتحانات؟
- وما الأخلاق المهنية الواجبة بصفة عامة في هذا الشأن حتى ولو لم يكن المعلم طرفًا مباشرًا في إنجاز العمل؟

هذا ما تحاول الصفحات التالية مناقشته ووضع الإطار للإجابة عليه.

2- الأخلاق المهنية الواجبة في التقويم والامتحانات

أيّـــا كان موقع المعلّم، وأيًا كان دوره في التقويم والامتحانات، فإن عليه عددًا من الواجبات الأخلاقية نوردها فيما يلي مع إعطاء التدريبات العملية الموضحة لما نسرده من التزامات أخلاقية.

1/2- العناية بالتقييم المستمر والدوري للطلاب حسب النظام المحدد.

تضع كل مدرسة أو إدارة تعليمية نظامًا للتقييم وتحدد قواعده، والمطلوب من المعلم هنا أن يؤدي دوره في النظام بعناية ودون تراخ، بحيث يكون دورة مساهمًا في إنجاح النظام وإفرازه لنتائج معبرة عن حقيقة مستوى الطلاب.

فـــإذا طلـــب مـــن المعلم مثلاً أن يقوّم الطلاب في أعمالهم الفصلية من خلال الأنشـــطة أو الاختـــبارات الشفوية والتحريرية أو الواجبات أو غير ذلك، **فعليه – مهنيًا أن يؤدي ذلك بعناية** بحيث تكون الدرجات التي يحددها مبنية على عمل دقيق قام به، واقتنع به، ويستطيع الدفاع عنه.

2/2- إبلاغ ذوي الشأن بنتاج التقييم

وربمـــا كـــان ولـــي الأمر في مقدمة من يجب إبلاغه بذلك حتى يشارك مع المدرســـة فـــي تحمل المسئولية أو إعطاء الحافز لتصحيح المسار إذا لزم ذلك، أو غير ذلك.

3/2- توخي العدل والجودة في تصميم الامتحان

والمطلـــوب مهنيًا هنا أن يعكس الامتحان ما تم تدريسه وما تم تحصيله، وأن يفرز مستويات الطلاب بعدالة دون تشدّد ودون تسيّب أيضًا، فالامتحان وسيلة لكي نقيس تقدم الطالب في الدراسة وليس وسيلة لإرهاب الطلاب أو الانتقام منهم، وليس أيضًا وسيلة لمنحهم درجات يحصلون بها على شهادات لا يستحقونها.

حالة عملية (10) ما الهدف؟

بذل رئيس قسم الدراسات الاجتماعية جهدًا كبيرًا في وضع 20 سؤالاً تشمل كــل أجزاء المنهج، وطلب من معلمي المادة أن يعطوا هذه الأسئلة للطلاب على أن الامتحان سيأتي منها.

أبــدى أ. مخلــص ملحوظـــة مهذبة بأن ذلك الأسلوب غير سليم وليس في مصــلحة الطــلاب ولا فـــي مصلحة التعليم، وأنه لن يعطي هذه الأسئلة لتلاميذ الفصول التي يقوم بالتدريس لها.

لفت زملاء مخلص نظره إلى أن ذلك سيضر بتلاميذه ويقضي على فرصهم في تحقيق درجات عالية مثل زملائهم، وأقلق هذا التحذير مخلصًا بالفعل.

لجــأ أ. مخلــص لمدير المدرسة شارحًا وجهة نظره، وتبين له أن المدير مشــغول بالنــتائج التي ستحققها المدرسة وليس بنوع الامتحان أو أسلوبه. تلك مسألة ترجع لرئيس القسم أو الموجه، ولا يستطيع الإفتاء فيها.

لــدى مناقشة الموضوع مع الأطراف المختلفة لخّص رئيس قسم الدراسات الاجتماعية وجهة نظره:

- الــــ 20 ســـؤالاً يغطــون المنهج، ولو عرف الطالب إجاباتها فقد عرف المنهج بالكامل.
- هذا الأسلوب سيركز انتباه الطلاب على كيفية إجابة الامتحان وبالتالي كيفية تحقيق الدرجات.
- هــذا الأسلوب سيساعد المدرسة على تحقيق نتائج عالية هي في حاجة إليها في ظل المنافسة الشديدة مع المدارس المحيطة.

(يتبع)

(تابع)

- لم يقتنع أ. مخلص بهذا الكلام ورد عليه كالتالي:
- الهــدف لــيس اجتــياز الامتحان أو تحقيق الدرجات وإنما الهدف هو تعلّم الطــلاب، ونحن بهذا الشكل لا نعلمهم العلم ولا نساعدهم على التعلّم وإنما نعطيهم روشتة (وصفة طبية) لتحقيق النجاح فقط!
- لو أن كل الناس اتبعت نفس الأسلوب لانهار التعليم تماماً!
- ولــو كــان هذا دورنا فلا داعي للتدريس أصلا، وإنما نقسم الحصص على الأسئلة ونتناول في كل حصة سؤالاً !!
- وعموماً المنافسة مع المدارس الأخرى ليست هي العامل الأساسي في كيفية تصميم الامتحان.

ومــع احــتدام المناقشــة فضل مدير المدرسة أن يؤكد سلطة رئيس القسم واختصاصــه في تحديد نظام التدريس وفي تصميم الامتحان، وأن على الجميع الالتزام بالتعليمات.

والمطلوب:

- هل تؤيد أم تعترض على موقف كل من :
  - رئيس القسم.
  - أ. مخلص.
  - مدير المدرسة.

مع التعليل.

إذا طبقنا معيار "الأخلاق الواجبة للمهنة" فما الذي يجب أن نفعله في هذه الحالة؟

4/2- الإعلام العام عن نظام التقويم والامتحان

مــن العــدل بيــن الطالــب والمعلم أن يعرف الطالب أساسيات نظام التقويم والامــتحان الذي سيخضع له، ومن العدل أيضًا أن تتاح هذه المعلومة لكل الطلاب على السواء، وقد يكون مناسبًا إتاحة الفرصة للطلاب لإبداء آرائهم في النظام، حتى ولو لم تكن تلك الآراء ملزمة للمعلم أو للإدارة. **وهذه مسئولية مهنية للمعلم.**

5/2- توخي الدقة والعدل والانضباط في جلسات الامتحان

الدقــة مطلوبــة لتجنــب الأخطاء وتجنب تضييع الوقت وتجنب حصول أي شخص على أقل أو أكثر مما يستحق.

والعــدل مطلوب باعتبار أن هدف الامتحان هو قياس التقدم المحقق في التعلّم كنتــيجة للجهد المبذول، وبالتالي العدل مطلوب لكي تتناسب النتيجة مع الجهد كلما كــان ذلــك ممكــنًا، وحتى لا يحدث ظلم لأي طالب بسبب عدم الدقة المقصودة. ويترتــب علــى ذلك وجوب تصحيح أي خطأ يتم اكتشافه سوء بجهد المعلمين أو بشــكوى المتضررين. **ولا عيب مطلقًا من الناحية المهنية في الاعتراف بأن هناك خطأ وبأننا نقوم بتصحيحه.**

والانضــباط يقصد به توفير أكبر قدر من الهدوء والنظام في جلسة الامتحان حــتى تتاح الفرصة كاملة لكل من يؤدي الامتحان لأن يحقق أقصى ما في طاقته. وعــدم الانضــباط يعني بالضرورة أن هناك ظلمًا وقع على بعض الطلاب سواء لصالح البعض الآخر أو حتى لغير صالح أحد.

إن مــن حق الطالب على المعلم أن تكون جلسة الامتحان منضبطة. **والمعلم مسئول مهنيًا عن تحقيق هذا الانضباط.**

6/2- الالتزام بمنع الغش ومعاقبة الغش أو الشروع فيه

آفـــة التعلـــيم الغـــش، حيـــث لا تعكس نتائج الامتحانات المستويات الحقيقية للطلاب، ولا تعكس مجهوداتهم الحقيقية. وفي ذلك بالتأكيد ظلم على بعض الطلاب، واســـتفادة غير مستحقة للبعض الآخر. ونحن نؤكد على العدل ونرفض الظلم، كما نرفض تحقيق نتائج غير مستحقة. والمعلم مسئول مهنيًا عن كل ذلك.

ونود في هذا الصدد أن نؤكد على سلبية أخرى للغش في الأجل الطويل، وهي أن الطالب سيفقد الثقة بالنفس، أو يفقد الثقة بأمانة النظام، أو سيفقد الإيمان بالارتباط بيـــن الجهد والعائد، أو سيقل تقديره للأمانة، أو سينشأ على أخذ ما لا يستحق بدون الإحساس بالذنب، أو سيحصل على شهادة بغير استحقاق ويمارس مهنة بغير جدارة، ويؤذي العملاء بجهله وعدم جدارته، ويضر المجتمع كله في النهاية.

إن محاربة الغش مسئولية مهنية رئيسية للمعلم، وهي أيضًا مسئولية اجتماعية.

حالة عملية (11) "اضرب المربوط يخاف السايب!"

لـــم تفلـــح محاولات أ. صفوت في تهدئة لجنة الامتحان أو منع الكلام داخل اللجـــنة، وذهبت تحذيراته سدى، ثم تصدى أحد الطلاب في اللجنة لإقناعه بأنه لن يصلح الكون، وأن واجبه مساعدتهم على تحقيق نتائج أفضل دون أن يضروا أحداً.

استجاب أ. صفوت بشرط أن يتم التحدث بين الطلاب بصوت منخفض حتى لا تحدث شوشرة وتخرج أصواتهم خارج القاعة.

في المساء حكى أ. محسن (أحد زملائه في لجنة مجاورة) بأنه طرد طالبين للإخلال بالهدوء والنظام، وبعدها صارت اللجنة "زي الساعة" في هدوء تام.

أحـــس أ. صـــفوت بأن أ. محسن ظلم الطالبين وأن السياسة يجب أن تكون موحدة في كل اللجان.

المطلوب:

ما رأيك أنت؟

7/2- منع مشاركة المعلم في امتحانات أقاربه

علـــى المعلم الاعتذار عن عدم المشاركة في أعمال الامتحانات لأقاربه اتقاءً للشـــبهة أو للضـــعف الإنساني. وصحيح أن المهنية تقتضي عدم التأثر بالعلاقات الشخصـــية في الامتحانات، إلا أننا نفضل عدم خلق الفرص أصلا للشبهة أو للتأثر بالاعتبارات الشخصية.

ويسري ذلك على كل أعمال الامتحانات ابتداء من تصميم الامتحان إلى إجراء الامـــتحان إلـــى إعطاء الدرجات إلى رصد الدرجات وإعلان النتائج وهذه **القاعدة مسئولية مهنية رئيسية.**

8/2- إسناد أعمال التصحيح للمؤهلين / المؤتمنين

إن تصحيح الإجابات عمل فني دقيق، وبالتالي من الواجب مهنيًا أن يسند فقط إلـــى الأشـــخاص المؤهلين، ولا يعتد بالقول إنك تعطي نماذج للإجابة يمكن لغير المؤهلين تطبيقها والقيام بالتصحيح حال نقص المؤهلين، فمثل ذلك عدم أمانة وعدم مسئولية **وعدم مهنية.**

من جهة أخرى فإن من يقوم بالتصحيح وإعطاء الدرجات يجب أن يكون أمينا في عمله، ويمكن الوثوق به لأداء هذا العمل بدقة. **هذه أيضًا مسئولية مهنية.**

9/2- التزام الدقة والعدل في تصحيح الإجابات

يلـــتزم المعلـــم بتوخـــي الدقة التامة والعدل فيما يقوم به من أعمال التصحيح وإعطاء الدرجات، ليحصل كل طالب على ما يستحقه دون زيادة أو نقصان. ولذلك عادة ما نقوم بإجراء مراجعة أولى ومراجعة ثانية على أعمال التصحيح للتأكد من دقتها وعدالتها، وعلى المراجعين القيام بعملهم أيضًا بدقة وبما يحقق العدل أيضًا.

عـــادة مـــا يتم توزيع الدرجات على الأسئلة بعد فحص عينة من الكراسات، وربمـــا كـــان ذلك يستهدف مصلحة الطلاب لإعطاء وزن أكبر للأسئلة التي أجاب عليها أكثر الطلاب ووزن أقل للأسئلة التي لم يجب عليها إلا القلة، فتتحسن النتيجة بصـــفة عامـــة. وفـــي تقديرنا أن الأفضل مهنيًا هو توزيع الدرجات أثناء تصميم الامـــتحان، على أن يكون هذا التوزيع معلنا للطلاب ومكتوبا على ورقة الامتحان حتى يقرر الطالب كيف يوزع وقته، وكيف يرتب إجاباته وفق تقديره هو لإمكاناته، وفي ذلك عدل ومساواة وتكافؤ فرص بين الجميع **وهذه مسئولية مهنية.**

هـــل يجـــوز إلغـــاء سؤال أو إجراء تعديل في الامتحان بناء على ردود فعل الطـــلاب في لجنة الامتحان؟ **ربما كانت المهنية تعارض ذلك معارضة تامة**، ومع هذا فإن مثل هذا السلوك أحيانا ما يقع بحجة مساعدة الطلاب.

حالة عملية (12) مسألة تكافؤ فرص

لم يأت امتحان الفيزياء على هوى الكثير من طلاب الثانوية العامة، وحدث قلـــق ملحوظ في اللجان، وصدرت الصحف في اليوم التالي تحمل عناوين مثيرة عن جرائم "**تعقيد الامتحانات**" و"**قهر الطلاب**" و"**استعراض العضلات**"... الخ.

اســـتدعى السيد الوزير مستشار الفيزياء وتداول الأمر معه، وبناء على هذه المداولة صدر قراران مهمان:

الأول: تعلق بإعادة توزيع درجات الامتحان بحيث أعطيت درجات محدودة للغاية للسؤال الصعب ودرجات كبيرة للأسئلة السهلة.

الثاني: عدم الاستعانة بهذا المستشار مستقبلا في تصميم الامتحانات.

أبـــدى الصـــحفيون ســـعادة بالغة لهذه القرارات لأن حملتهم أحدثت نتيجة إيجابية، وأجبرت الوزارة على تصحيح الموقف. **(يتبع)**

(تابع)

غـــير أن المهندس/ عادل لم يعجبه هذا التصرف سواء من الصحف أو من الـــوزارة، وأحـــس أن ابنه المتفوق والذي أجاب باقتدار على السؤال "المزعوم" بصـــعوبته قـــد ظلـــم بهذا القرار وأهدرت فرصته المتكافئة لأنه بذل وقتا كبيرا لإجابـــة هذا السؤال، ولو لم يفعل لأجاب على الأسئلة الأخرى في وقت أطول، وكانت فرصته فيها أفضل.

أقـــام المهـــندس عـــادل دعوى قضائية ضد الوزارة لإلغاء قرار إعادة توزيع الدرجات بمقولة إن الامتحان بمثابة عقد أعلنت شروطه (توزيع الدرجات) وقبلها ابنه وأجـــاب على هذا الأساس، ولا يجوز للوزارة أن تغير الشروط بعد أداء الامتحان. هـــذا مـــن جهـــة ومن جهة أخرى فإن تأثر الوزارة بالحملات الصحفية فيه مخالفة للمهنية الواجبة في تعليم الطلاب، وإخلال بالمسئولية المهنية للوزارة عن الامتحان.

وأضـــاف المهـــندس عادل في صحيفة دعواه أن الإعلان عن منع مستشار الفيزياء من تصميم الامتحان فيه إساءة أدبية بالغة لهذا المستشار، ويدل على عدم الالتزام بأخلاق المهنة الواجبة.

وتفجـــرت القضـــية بناء على ذلك في صحف حكومية ومعارضة بين مؤيد للمهندس عادل ومؤيد للوزارة ...

المطلوب:

- ما موقفك أنت؟ ولماذا؟
- يتم تنظيم جلسة محكمة لنظر الدعوى تمثل فيها الأطراف التالية:
  - المهندس عادل.
  - وزارة التربية والتعليم.
  - الشـــهود (مستشـــار الفيزياء، معلمون، أولياء أمور، صحفيون) على أن تصدر المحكمة حكمها مع حيثياته.

10/2- مراعاة السرية التامة في جميع أعمال الامتحانات حتى إعلان النتائج

هـــذا واجـــب مهنــــي أصيل أولاً لتكافؤ الفرص بين كل الطلاب (إذا تسرب الامـــتحان لطالـــب فســـوف يحقق هذا الطالب ميزة على الطلاب الآخرين) **وثانيا** لتجنب التأثير الشخصي لاعتبارات غير موضوعية على أي من أعمال الامتحانات **وثالـــثا** لتجنـــب البلبلة المحتملة نتيجة تسرب النتائج قبل إعلانها أو تسرب قواعد الـــرأفة قـــبل إعمالها، أو غير ذلك، وبالتالي يتوافر الهدوء والسكينة للقائمين على الامتحانات فيؤدون أعمالهم بكفاءة أعلى.

يتصل بذلك بعض الأمور الواجب توضيحها:

- تـــأخذ أغلـــب المدارس بنظام سرية الأسماء عند تصحيح كراسات الإجابة، ومـــع هذا فإن هناك بعض مجالات التقييم التي تكون الأسماء فيها معروفة مـــثل الاختـــبارات الشفوية أو المشروعات البحثية أو الأعمال الفصلية، **ولا يـــتعارض هذا مع المبدأ المهني** طالما أنه نظام معلن ويتم تدريب المعلمين علـــى الـــنهوض بمســـئولياتهم المهنية (الموضوعية، الدقة، العدل) في ظل علانية الأسماء.
- قد يختار المعلم عند اختبار تلاميذه أن يعطيهم امتحانًا منزليًا **ولا غضاضة في ذلك من الناحية المهنية**، طالما اتخذنا الضوابط الضرورية لأن يؤدى الطالب الامتحان بنفسه ودون مساعدة، وهناك ضوابط متعددة لتحقيق ذلك.
- قد يختار المعلم عند اختبار تلاميذه أن يسمح لهم بالاستعانة بكتبهم ومذكراتهم، **ولا غضاضـــة في ذلك من الناحية المهنية**، طالما أن هذا الحق متاح للجميع، ومعلن على الطلاب مقدما، والامتحان مصمم لقياس قدرات أخرى غير القدرة على الحفظ والاسترجاع.

حالة عملية (13) هل المصدر واحد؟

فرح أ. فتحي بالأداء المتميز للطالب/ أمين عليوة في البحث الذي أعده عن "نظم الانتخابات في الدول الديمقراطية" وأشاد به أمام زملائه، وأعطاه الدرجة النهائية.

بعد أسبوع لاحظ أ. فتحي أن نفس الأفكار تقريبا وبنفس الترتيب تقريبا تضمنها البحث المقدم من الطالبة/ أمينة فتيحي، بل وتوصلت أمينة لنفس النتائج تقريبًا.

فكر أ. فتحي قليلا، وتذكر أن كلا الطالبين من أنبه الطلاب لديه، ولم يسبق توجيه أي اتهام لهما بشأن سلوك غير سليم. ولكن أ. فتحي يشعر بعدم الارتياح.

والمطلوب:

- ماذا تفعل لو كنت مكان أ. فتحي؟ ولماذا؟

11/2- مراجعة النتائج حال وجود أي تظلم مع بحث التظلم بكل جدية

لما كان المبدأ المهني يقضي بتوخي الدقة والتزام العدل في كل أعمال الامتحانات كان من الطبيعي السماح بالتظلم من النتائج لعل هناك خطأ. والأخطاء أنواع مثل:

- خطأ في نقل درجة أو في جمع عدة درجات.
- خطأ في تسجيل درجة في كشوف الرصد.
- خطأ بعدم تصحيح جزء من الإجابة لسهو من المصحح أو المراجع.
- خطأ في تطبيق أي من قواعد الرأفة أو قواعد التصحيح.
- خطأ في احتساب الدرجة المقررة على إجابة صحيحة.

وتسمى كل هذه الأخطاء أخطاء مادية يجب تصحيحها، وبالتالي هناك عامة نظام لتلقي التظلمات وفحص النتائج وتصحيح الأخطاء المادية التي يتم اكتشافها.

وهـــناك أخطاء محتملة أخرى تتعلق بتقدير المصحح لسلامة الإجابة التي فيها مجال للتقدير مثل موضوعات التعبير، أو النقد الفني للشعر، أو تقييم أحد الحكام، أو رســم للزحام في أحد الميادين، أو ما شابه ذلك. وقد يتظلم ولي الأمر من الدرجة الممنوحة للإجابة، فهل يجوز مهنيًا إعادة التصحيح؟ تدرج أغلب الإدارات التعليمية علـــى الامتناع عن إعادة التصحيح، باعتبار ذلك مسألة تقديرية للمصحح والمراجع شـــأنها فـــي ذلك شأن حكم المباراة الذي يقدر أن اللعبة تستحق ضربة جزاء أولاً تســتحق ولا تجــوز إعـــادة التقدير، كما أن فتح الباب لإعادة التصحيح قد يجلب صـــعوبات عملـــية جمة يتعذر معها تنفيذه. ونلاحظ أن المناقشة لا تستند إلى عدم وجـــود خطأ في التقدير، وإنما إلى الصعوبات العملية. **فما هو الحكم المهني على هـــذه الممارســـات، وهـــل يختلف الحكم لو أن الأمر تعلق "بمشروع تخرج" تؤثر درجته في مستقبل الطالب إلى حد كبير؟**

تمرين: مقتطفات من

تحقيق صحفي في جريدة أخبار اليوم القاهرية

السبت 2005/8/20 صفحة 8

شكاوى الطلاب وأولياء أمورهم وتصرفاتهم أمام لجان التظلمات لا تنقطع، ولكن المشرف على اللجان يقول إن ما يتصوره الطلاب وأولياء الأمور مجرد تخمينات لا أساس لها من الصحة. فالخطأ نادر، وإذا حدث يصحح.

بلغ عدد التظلمات في 2005 في الثانوية العامة نحو 21 ألف تظلم شملت نحو 30 ألف كراسة إجابة. وبلغ عدد الحالات التي تم تصحيحها 50 حالة فقط والتصحيح 2/1 أو درجة واحدة فقط، ويؤكد المشرف "بوجه عام القاعدة المنبثقة في

بحث التظلمات أن لا إعادة لتصحيح ورقة الإجابة، وإلا سوف تكـــون هـــناك ثانويـــة عامة جديدة وتصحيح جديد للأوراق. والقاعدة القانونية تقر بأن المتظلم يلجأ للقضاء، ولكن رغبة من الـــوزارة فـــي أن تيســـر للـــناس مطالـــبهم وخاصة الذين لا يســـتطيعون اللجوء للقضاء فكان لابد أن تعطي الفرصة لأي متظلم للاطلاع على ورقة إجابته والتأكد من الدرجات الحاصل علـــيها، وذلك تجنبًا للأعباء المالية على الأسرة والإسراع في وصـــول الطالب إلى حق. ونحن نعتبر أن هذا نوعًا من أنواع الشفافية تجاه الطلاب وأولياء الأمور".

المطلوب:

- هل توافق الوزارة على نظامها؟ ولماذا؟

ما القواعد التي يمكن استخلاصها من هذا التحقيق لتوضع في ميثاق أخلاق مهنة المعلم؟

12/2- المسئولية المجتمعية عن دقة التقييم

أود أن أذكِّـــر زملائـــي المعلمين بأن عدم الدقة في تقييم أداء الطالب مخالفة مهنية جسيمة يترتب عليها آثار جسيمة تتجاوز حدود الأطراف المباشرة والموقف الذي غابت عنه الدقة!

- قد يترتب على ذلك حصول الطالب على مجموع يؤهله للالتحاق بكلية هو غير مؤهل لها، فيتعثر في دراسته الجامعية بسبب خطأ مهني وقع في المدرسة.
- وقـــد يترتب على ذلك ميل الطالب لقبول الحصول على ما ليس من حقه، ثم قـــبول اغتصاب حقوق الآخرين، بكل الآثار السلبية المحتمل وقوعها من هذا الطالب غير الخلوق.

- وقــد يترتــب على ذلك إحساس بالظلم أو عدم تكافؤ الفرص لدى طالب آخر غير محظوظ، بكل الانعكاسات السلبية لذلك.
- وقــد تهدر تمامًا أهداف التربية الأخلاقية بالمدرسة إذا لم يتطابق الحديث عن العدل والمساواة والموضوعية مع الممارسات الفعلية لبعض المعلمين.

إن هــناك مســئولية مهنية على المعلم قبل المجتمع توجب عليه الدقة والعدل والموضوعية في كل أعمال الامتحانات والتقييم.

الفصل الخامس

أخلاق المهنة في مجال الأنشطة والعلاقات الطلابية

بانتهاء هذا الفصل تكون عزيزي المعلم:

- قد تعرفت على الأخلاق المهنية الواجبة في مجال الأنشطة المدرسية؛.
- وتعرفت أيضًا على الأخلاق المهنية الواجبة في شأن علاقاتك مع الطلاب؛.
- وتفهمت التطبيقات العملية المناسبة لهذه الأخلاق المهنية؛.
- وتفهمـــت أيضًا المبادئ الحاكمة لأخلاق المهنة في هذا المجال وبالتالي كونت لنفسك إطارًا مرجعيًا يرشد سلوكك في هذا الخصوص.

1- أخلاق المهنة في مجال الأنشطة المدرسية

الأنشـــطة المدرســـية جزء أساسي في عملية التربية، وبالتالي فهي ركن من أركـــان المـــنظومة التعليمـــية، ويتولاها عادة جميع العاملين بالمدرسة من معلمين وإدارييـــن، وإن تباينـــت أدوارهـــم. وفـــي كل الأحوال فإن المعلم عليه عدد من الأخلاقيات المهنية بشأن الأنظمة المدرسية.

1/1- الالتزام بالمشاركة في الأنشطة الطلابية باعتبارها جزءًا من عمل المعلم

يظـــن بعض المعلمين أن مشاركتهم في حفل مدرسي أو إشرافهم على رحلة طلابية هو من قبيل العبء الإضافي الذي يتطوعون بقبوله رغم أن عملهم الأساسي فـــي الفصل أي في التدريس. وظني أن هذا البعض مخطئ تمامًا فيما يذهب إليه. لمـــاذا؟ لأن العملية التربوية تشمل الجانب العلمي والجانب الخلقي في نفس الوقت، ولا يجـــوز الاكـــتفاء بـــأحد الجانبيـــن باعتباره الأهم، أو باعتباره المهمة الوحيدة للمدرسة، وعلى جميع العاملين إدراك ذلك وتفهمه والاقتناع به، والقيام بكل ما يلزم للنهوض بهذه المهمة في بعديها العلمي والخلقي معًا.

لمـــا كانـــت الأنشطة المدرسية هي أحد أهم القنوات المستخدمة سواء لتحقيق أهـــداف علمية أو أهداف خلقية فإن مشاركة المعلم فيها بحماس وإخلاص هو جزء من عمله الأساسي، وليس تطوعًا أو تفضلاً منه.

توجب أخلاق المهنة على المعلم أن يعطي من فكره وعلمه ووقته وجهده القدر العـــادل للمشاركة في ابتكار وتخطيط وتنفيذ الأنشطة المدرسية، **وأي معلم يتخلف عن الأنشطة هو مخالف لأخلاق المهنة**

2/1- مراعاة المضمون الخلقي أو العلمي في الأنشطة

صـــحيح أن الأنشطة المدرسية تكون وسيلة للاستمتاع والبهجة وقضاء الوقت في سرور، ولكن كل ذلك لا ينفي وجود أهداف تربوية تسعى المدرسة إلى تحقيقها مـــن خـــلال هذه الأنشطة، فالحفل المدرسي شيء مبهج وجميل ولكنه أيضًا وسيلة

للتدريـــب على عمل الفريق، وللتنافس الشريف، وللشجاعة في مواجهة الجمهور، ولاكتشاف المواهب، ولصقل المواهب، وللتدريب على التقدير والاحترام، وللتدريب علــى التنظيم وإدارة الوقت، ولتوثيق الصلة بين المدرسة والأسرة، ولإبراز جهود الأقسام غير العلمية، ولتنمية الهوايات لدى الطلاب، و.......... .. و.......... ..
كــل هذه الأهداف لا يجب أن يغفل عنها المعلم ومسئوليته المهنية تقضي بالالتفات إليها وإدارة النشاط بما يساعد على تحقيقها، وإلا سيكون مخلاً بواجباته المهنية.

حالة عملية (14) هل الحفل السنوي إجباري؟

رفض أ. نصوحي الفقي الاشتراك في الحفل السنوي للمدرسة بأي دور، رغم أن وكـــيلة المدرسة للأنشطة عرضت عليه بدائل عديدة ابتداء من تصميم لافتات الحفل، إلى تنظيم الدخول، إلى تنظيم نقل الطلاب بعد الحفل، إلى ضبط النظام في صالة المسرح. ومع استمرار الرفض طلبت منه أن يحدد هو ما يستطيع أن يقوم به لإنجاح الحفل. وجاء رده لطمة أخرى حيث قال " سأساعدكم بعدم حضوري ".

رفعت الوكيلة الأمر لمديرة المدرسة فقررت خصم نسبة 30% من الحوافز السنوية لعدم تعاونه مع الإدارة.

غضب أ/ الفقي من ذلك كثيرًا واستوضح من المديرة معنى " عدم تعاونه مع الإدارة " وهو أكثر الناس انضباطًا في حصصه وشرحه وعلاقاته بالتلاميذ طيبة.

حاولـــت أ/ المديـــرة توضيح الأمر له دون جدوى فقدم شكوى إلى الوزارة ضد هذا الاضطهاد الذي يتعرض له مع أنه " يقوم بعمله على أكمل وجه " على حد تعبيره في شكواه.

والمطلوب:

- إذا كنـــت أنـــت المحقـــق فـــي هذه الشكوى، أدر حوارًا مع أ/ الفقي حول الموضوع، وسجل هذا الحوار.
- استخلص من الحوار الإجابة على السؤال في عنوان هذه الحالة.

3/1- الالتزام بتشجيع ورعاية الموهوبين

هـــذه مسئولية مقدسة للمعلم، فهو الذي يكتشف الأطفال الموهوبين ويشجعهم ويقدمهم للمجتمع كنواة للبطولة أو التفوق في أي مجال كالشعر أو القفز أو التمثيل أو السباحة أو غير ذلك.

إن المدرســـة كلهـــا مســـئولة مهنيًا أمام المجتمع عن خلق البيئة الصالحة لاكتشـــاف المواهب ولنموها، وعلى المدرسة تقديم المساعدة وإبداء المرونة الكافية حتى يتمكن الطلاب الموهوبون من ممارسة أنشطتهم دون إعاقة.

الحقيقة أن هذه المسئولية المهنية أحيانًا ما يتصادم النهوض بها مع الالتزام الدقيق بـــنظم الدراسة والامتحانات سواء من حيث الأعباء أو المواعيد الخ .. ويحتار المعلم فيما يجب عمله: هل يتساهل مع " مشروع البطل " الذي يتدرب 8 ساعات يوميًا في النادي، هل يتساهل معه في المواعيد والأعباء وربما يعيد له الاختبارات أو يسمح له بالدرس الخصوصي؟ أم يتمسك بالمسئوليات الأساسية للطالب كطالب في المدرسة؟.

لنتدبر معًا الحالة التالية:

حالة عملية (15) عامر ذهني بطل أوليمبي؟!

كـــان الدكـــتور توفـــيق رئـــيس مجلـــس إدارة المدرســـة معجـــبًا بشدة بالطالـــب/ عامر ذهني لاعب الخماسي الحديث، عضو المنتخب القومي، وبطل أفريقيًا، ويتوقع له إحراز أكثر من ميدالية أوليمبية عندما يكبر بإذن الله.

يقدم الدكتور توفيق لعامر كل المساعدات المالية وغير المالية التي تستطيعها المدرسة، وأيضًا يتولاه بالرعاية الرسمية بعقد معتمد من الاتحاد الرياضي.

يتدرب عامر 4 ساعات في الصباح و4 ساعات في المساء يوميًا، ولا شك أن هـــذه الـــــ 8 ساعات إضافة إلى وقت الانتقالات (أي أكثر من 10 ساعات يومـــيًا) تؤثر على الوقت المتبقي له للانتظام في الدراسة أو أداء الاختبارات أو حتى المذاكرة في البيت. (يتبع)

(تابع)

أصـــدر د/ توفيق تعليماته بأن يتم تقديم التسهيلات الكافية لعدم إعاقته عن التمرين، وعدم التأثير على دروسه أيضًا.

تواجه ناظرة المدرسة مشكلة حقيقية أو صراعًا حادًا بين ما تفرضه أخلاق المهنة بشأن التعليم والامتحانات والدرجات والحضور، وما تفرضه أخلاق المهنة بشأن مساعدة عامر في نشاطه الرياضي.

المطلوب:

تحلـــيل الموقـــف، وهو موقف متكرر، واقترح عددًا من المبادئ الواجبة الإتـــباع، مع القواعد الخاصة بتطبيق تلك المبادئ في العمل اليومي للمدرسة، وكل ذلك في إطار ما تعتقده بأنه من أخلاق المهنة.

4/1- توخي العدل في التحكيم عندما يسند ذلك

أغلب الأنشطة المدرسية تتضمن تنافسًا شريفًا بين الطلاب أو بين المدارس، ويعني ذلك أن يكون هناك تحكيم، ويسري ذلك سواء كان التسابق في مباراة كرة قدم، أو في معرض رسوم، أو في مسابقة خطابة، أو أي تسابق آخر.

أخلاق المهنة تقضي بأن يكون تحكيمك عادلاً، فلا تتحيّز لطالب على حساب طالب، أو لفريق على حساب فريق، أو حتى لمدرستك على حساب مدرسة أخرى. وتـــزداد دقـــة هذه المسئولية عندما تكون الفروق متقاربة أو تكون المسألة خاضعة للذوق والتقدير الشخصي للمحكم.

5/1- الامتناع عن سحب حصص الأنشطة لحساب تدريس المواد العلمية

تجـــري بعـــض المـــدارس على عادة إلغاء حصص التربية البدنية والتربية الموســـيقية والتربية الفنية قرب الامتحانات، وذلك لحساب تدريس المواد الأخرى باعتـــبار أن هذه المواد الأخرى أهم. **وظني أن هذا السلوك -وإن كان شائعًا- هو سلوك غير تربوي وغير مهني أيضًا.**

2- أخلاق المهنة في العلاقات مع الطلاب

إن جــزءًا رئيسيًا من عمل المعلم يتعلق بعلاقاته الطلابية، وكثير من مجهوده يســلك قــناة العلاقات الطلابية، وبعض أهدافه التربوية يحققها من خلال علاقاته الطلابية. وتخضع هذه العلاقات لعدد من الأخلاقيات المهنية الواجبة:

1/2- المساواة بين الطلاب

فلا يجوز للمعلم أن يميز طالبًا على آخر إلا لأسباب تربوية، ولا يمالئ طالبًا لأن أباه له حيثية أو مكانة في المجتمع أو في المدرسة.

إن التعامل بالتساوي مع كل الطلاب مسئولية مهنية رئيسية.

2/2- العدل في التعامل مع الطلاب

كمـــا ســبق أن أوضحت فإن العدل هو قيمة عليا في منظومة القيم، و**التعامل العادل مع الطلاب مسئولية مهنية رئيسية**، فلا يقع ظلم على طالب، ولا يضيع حق على طالب.

3/2- فرض الاحترام في التعامل

يجــب أن يتعامل المعلم مع طلابه باحترام متبادل، ولا يسمح مطلقًا بأن تسقط الحواجــز تمامًـــا بينه وبين طلابه، وإنما عليه الحفاظ على مسافة يقدرها هو بينه وبين طلابه، مسافة لا تكون طويلة فيصبح منعزلاً عنهم، ولا تكون قصيرة فينسون أنه **المعلّم!**.

إن احــترام المعلّــم من احترام المدرسة ومن احترام النظام في المجتمع، والمعلم الذي يفرّط في الاحترام يفرط في احترام مهنته ويؤثر ذلك سلبيًا على أدائه بالضرورة.

4/2- الحزم والحب في التعامل

هذه معادلة دقيقة، يفترض أن يسعى المعلم ليكون مهنيًا محترفًا أن يتقن الحفاظ عليها فيحب طلابه دون إسراف، ويكون في نفس الوقت حازمًا معهم دون إسراف، وعليه ورغم أنه يحبهم فلا مانع من أن يعاقبهم إذا لزم الأمر، ولا يخشى من تناقص حبهم له لأن تربيته مسئولية مهنية.

5/2- المحافظة على أسرار الطلاب

قد يتمكن المعلم من كسب ثقة الطالب (وهذه ظاهرة صحية) فيحكي الطالب له أسراره الشخصية أحيانًا لطلب المشورة وأحيانًا لمجرد الدردشة، وقد يحكي له الطالب أمورًا مهمة تخص طالبًا آخر ويطلب عدم ذكر اسمه في الموضوع.

ما أخلاق المهنة في هذه المواقف؟ الأصل أن تكون أمينًا على السر الذي ائتمنك عليه الطالب. هذه قاعدة مهنية تسري على المعلم كما تسري على الطبيب أو المحامي.

لكن هناك اختلافًا رئيسيًا بين موقف المعلم وموقف الطبيب أو المحامي. ما هو الاختلاف؟ إن العميل في حالة المعلم طالب غير ناضج وغير بالغ، والمعلم نفسه مسئول عن نموه الصحي والخلقي والعلمي، وهذه الحالة لا تنطبق عند الطبيب أو المحامي. ما الذي يعنيه هذا الاختلاف؟.

يعني أنه يجوز للمعلم – لمصلحة الطالب – ألا يحافظ على السر، وقد يخبر الإدارة أو يخبر ولي الأمر إذا كان الأمر جللاً وله تأثير مباشر على نمو الطالب وسلامته. و**السؤال:** كيف يفعل المعلم ذلك ولا يفقد ثقة الطالب فيه؟ لنتدبر الحالة العملية التالية:

حالة عملية (16) هل تكتم السر؟

فوجئــت الأخصائية النفسية بالمدرسة بكريم (12 سنة بالدبلومة الأمريكية) يــنهار فجأة أمامها باكيًا، بعد عناد ومكابرة لمدة ساعتين أنكر خلالها أي علاقة بلفافة البانجو التي ضبطت بالقرب منه في الفناء الخلفي للمدرسة، رغم أنه كان متواجدًا هناك دون سبب ومتغيبًا عن حصته بدون إذن.

اعترف كريم بأنه يتعاطى البانجو منذ أكثر من سنة، وأنه مستعد لعمل أي شــيء لكي يقلع عنه بشرط ألا يعرف أحد بمشكلته، على أن تساعده الأخصائية النفسية على تجاوز محنته.

اقتنعــت مس مرفت الأخصائية النفسية بمنطق كريم، ولم تخبر أحدًا مطلقًا، وبدأت تتابع كريم في عدة مشاجرات مع زملائه، تدخلت لفض المشاجرات بحيث لا يتم عقابه بالفصل من المدرسة لأي مدة.

في واقعة كبيرة بالمدرسة ضبط كريم يبيع لفافات البانجو لزملائه. استدعى الناظر ولي أمر كريم وأخبره بالمشكلة، وتقرر فصل كريم حتى نهاية العام (بعد خمسة شهور).

لــم يحتج ولي الأمر، ولكنه استعطف المدرسة في أن ابنه هكذا "سيضيع"، وأن المدرسة مسئولة عن مساعدته، وأخلاق المهنة لا تسمح بأن يُلقى طفل في الشارع!!.

وفــي إطار ذلك عرف الناظر أن الأخصائية النفسية كانت تخفي عنه سر كريم، فغضب منها وعاقبها، واضطرت إلى الاستقالة حيث فقد الناظر ثقته فيها، بينما كانت هي مقتنعة بأنها كانت تطبق ما تمليه أخلاق المهنة.

المطلوب:

1- تحليل الموقف تحليلاً دقيقًا من وجهة نظر الأخلاق الواجبة للمهنة.

2- اقترح ما تراه مناسبًا لمواجهة المواقف المختلفة في الحالة وفق أخلاق المهنة.

6/2- مساعدة الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة

المعلـــم مســـئول مهنـــيًا عن تقديم العون في إطار وظيفته وأيضًا في إطار إنساني إلى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

في بعض المدارس يتم الدمج بين الطلاب الأسوياء وغير الأسوياء وتثار هنا مشكلة دقيقة:

المعلـــم علـــيه أن يساعد ذوي الاحتياجات الخاصة. هذا من جهة، ومن جهة أخرى المعلم عليه أيضًا تعليم وتربية الأسوياء.

مـــا العمـــل إذا كان هناك تعارض في استخدام وقت المعلم بين الواجبين؟ أي الواجبين أولى بالأسبقية؟ اقترح أن نفكر في ذلك معًا.

7/2- استخدام لغة مهذبة في التعامل مع الطلاب

المعلـــم قدوة للطلاب، وعليه بالتالي الالتزام باستخدام لغة مهذبة، وراقية كلما أمكن، في التعامل حتى لا ينقل الطلاب عنه أو يقتدون به فيما لا يجب أن يقتدوا به.

8/2- الاهتمام بحياة التلاميذ ومشاعرهم ومشكلاتهم

هـــذه مسئولية مهنية تنعكس مباشرة على الأداء التربوي للمعلم، حيث يتوقع منه أن يكون مهتمًا بطلابه ومشاعرهم ومشكلاتهم حتى يستطيع توجيههم ورعايتهم، والسلبية في مواجهة كل ذلك بمثابة تخلّي مباشر عن الدور التربوي للمعلم.

9/2- التعامل بود والسماح بالمخالفة في الرأي

ســـبق إيضـــاح هذه المسئولية عند الحديث عن أخلاقيات التدريس في الفصل الثالث، ونؤكد هنا أن السماح بالمشاركة والحوار والرأي المخالف والتعامل الودود كلها من أساسيات التعامل المهني الناجح.

10/2- أداء الواجب والالتزام بالدور

المعلـــم مسئول عن أداء واجبه الوظيفي بأمانة وإخلاص. إنه مطالب وظيفيًا ومهنيًا بألا يقصر في واجباته، بل إن عليه أداءها بأعلى مستوى تؤهله له قدراته، ولا يـــبخل بجهـــد أو فكـــر أو وقت في سبيل الارتفاع بمستوى مدرسته من خلال الارتفاع بمستوى طلابه.

على المعلم إدراك أدواره المتعددة بالنسبة لطلابه، وأن يؤهل نفسه للقيام بهذه الأدوار بكفـــاءة وفاعلـــية. لقد سبق الحديث في الفصل الخامس عن علاقات المعلم بطلابـــه، ونود هنا التذكير بأدواره المتعددة بالنسبة لطلابه، فهو بالنسبة إليهم يقوم بالكثير من الأدوار منها:

- دور المعلم.
- دور الصديق.
- دور الموجه.
- دور الزميل.
- دور الأب.
- دور المصحح.
- دور المعاقب.
- دور الرائد.

إنـــه كـــل ذلك وأكثر بالنسبة لطلابه، وعليه أن يتصرف بخلق مهني في كل دور، فـــإذا تطلـــب الموقف أن يتعامل مع الطالب كصديق كان نعم الصديق، وإذا تطلب الموقف دور المعاقب لم يتردد لحظة في النهوض بالدور، وهكذا.

حالة عملية (17) ليس هذا عملي

المعروف عن مس منى أنها شخصية متزنة ومثقفة، كما أنها تتمتع باحترام كبـــير مـــن المعلمين والطلاب وأولياء الأمور حيث تؤدى واجباتها في التدريس على نحو طيب، ونادرًا ما تثار أي شكوى بشأن أدائها.

مـــع ذلك فإنها ترفض تولي أي موقع في ريادة الفصول أو في لجان اتحاد الطـــلاب، حتى اللجنة الثقافية، كما تعتذر في العادة عن المشاركة في أي حفلات أو رحلات طلابية.

ردًا على اقتراح مدير المدرسة بأن تتولى مس منى ريادة فصل أولى ثانوي رابع والذي يسبب مشاكل كثيرة في الانضباط لكل المعلمين، رفضت منى رفضًا قاطعًا مؤكدة أنها ليست مسئولة عن المساهمة في التربية الخلقية للطلاب.

أكدت منى للمدير أن شخصية الطالب تتكون في المراحل الأولى من عمره قبل أن يصل إلى المرحلة الثانوية، كما أن المؤثرات الإعلامية والمجتمعية على الطالـــب أقـــوى بكثـــير مـــن المدرسة، كما أن ما يجري في الأندية والمساجد والشوارع أكبر من أن تتصدى له هي كمعلمة ضعيفة لا حول لها ولا قوة.

طلبـــت مـــنى من المدير أن يتركها وشأنها، فهي تقوم بالتدريس على أكمل وجه، وهذا هو المطلوب منها، ولا داعي لشغلها بأمور ليست من صميم عملها، وستشغلها عنه، كما أنها لن تنجح فيها بكل تأكيد.

والمطلوب:

ما حدود دور منى قِبل المدرسة والمجتمع من وجهة نظر أخلاق المهنة؟

الفصل السادس

أخلاق المهنة في مجال الإدارة التعليمية والعلاقات مع أولياء الأمور

بانتهاء هذا الفصل تكون عزيزي المعلم:

- قــد تعرفــت علـــى مسئولياتك المهنية في مجال الإدارة التعليمية بما في ذلك العلاقات مع الزملاء؛
- وتفهمت ما توجبه أخلاق المهنة في علاقاتك مع أولياء الأمور؛
- وتدربت على الالتزام الأخلاقي في المجالين؛
- وطورت لنفسك إطارا مرجعيا لأخلاق المهنة في هذين المجالين.

1- ما المقصود بالإدارة التعليمية؟

يقصـــد بـــالإدارة التعليمـــية المهام التي يقوم بها المسئولون عن إدارة النظام التعليمي على مستوى المدرسة أو المديرية التعليمية أو الوزارة، أي ما تقوم به كافة المستويات الإدارية في النظام التعليمي. ويمكن تعداد أهم هذه المهام في: التخطيط، التنظيم، القيادة والتوجيه، المتابعة والرقابة. ويمكن تحديد المستويات الإدارية التي تمارس هذه المهام كما يلي:

1/1- الإدارة داخل المدرسة

يقوم بالإدارة داخل المدرسة:

- مدير المدرسة.
- وكلاء أو نواب المدير.
- النظار.
- رؤساء الأقسام.
- المعلمون القائمون بأي عمل إداري داخل المدرسة.
- الإداريون بالمعنى الضيق (الحسابات، شئون العاملين، الخ).

2/1- الإدارة على مستوى القطاع الجغرافي

تشمل الإدارة هنا:

- مدير المديرية التعليمية (وعادة تغطي محافظة كاملة).
- وكيل المديرية أو وكلاء المديرية.
- مديرو الإدارات التعليمية (تقسيمات داخل المحافظة).

- وكلاء الإدارات ورؤساء الأقسام.
- أطقم التوجيه الفني.
- أطقم التوجيه المالي والإداري.
- الإداريون بالمعنى الضيق (الحسابات، شئون العاملين، إلخ).

3/1- الإدارة على مستوى الوزارة

يعد كل العاملين بالوزارة من قِبل ذوي الاختصاص في الإدارة التعليمية على المستوى الوطني، يشمل ذلك:

- رؤساء القطاعات ووكلاء الوزارة.
- رؤساء المراكز الفنية ومساعدوهم.
- مديرو الإدارات العامة.
- مديرو الإدارات والمراقبون.
- رؤساء الأقسام والوحدات.
- المستشارون الفنيون.
- الموجهون.
- كافة الأجهزة الإدارية.

هذا وسوف نهتم في هذا الكتاب فقط **بالإدارة التعليمية على مستوى المدرسة** حيث تُوجد الأغلبية الساحقة من المعلمين.

2- أخلاق المهنة في مجال الإدارة التعليمية بالمدرسة وعلاقات أولياء الأمور

إن جوهـــر العملية الإدارية واحد ولو اختلفت المستويات الإدارية، فكل مدير علـــيه أن يخطـــط للعمل، ثم ينظم كيفية تنفيذه، ثم يوجه العاملين معه ويقودهم في تنفيذ الخطط، ويتابع أداءهم ويراقبهم فيما يفعلونه. ومن الطبيعي أن يقسم أي مدير وقته بين هذه المهام وفق حاجة المنظمة أو المدرسة التي يديرها.

وصـــحيح أن الطالـــب أو ولـــي الأمر يحتك بالمعلم بدرجة أكبر من احتكاكه بـــالأطقم الإداريـــة، إلا أن عمل هذه الأطقم الإدارية يؤثر مباشرة على أداء المعلم وأســـلوبه بالإضافة إلى أنه يهيئ البيئة التي يعمل فيها المعلمون، والتي يرجى أن تكـــون مواتية للالتزام بمبادئ أخلاق المهنة. لذلك كان الاهتمام بأخلاق المهنة في مجـــال الإدارة التعليمـــية ضـــروريًا شأنه شأن المجالات الفنية المباشرة للمعـــلم التدريس أو الامتحانات.

وأيا كان موقع المعلم في مجال الإدارة التعليمية فالمطلوب هو الالتزام الدقيق بأخلاقيات المهنة على النحو التالي:

1/2- الالتزام بنماذج القيادة المدعمة للتشاور والحوار

مديـــر المدرســـة على وجه الخصوص مسئول عن اتباع أسلوب القيادة الذي يؤكـــد التوجه الديمقراطي والتشاور والحوار والاستماع إلى الآراء، لأنه من غير المعقـــول ولا المقـــبول التبشير بضرورة الحوار وقبول الرأي الآخر في حين أننا نمـــارس القهـــر على المرءوسين ونمنع إبداء الآراء، ونضيّق الخناق على فرص الحـــوار، ونضطهد من يخالفونا الرأي. إن القهر لا يولد إلا جيلاً من الأتباع، ولا نظن أن تلك هي رسالة المدرسة.

حالة عملية (18) من فضلك . .. اخرج بره!!

حفلت أحداث اليوم المفتوح لأولياء الأمور لشهر نوفمبر بمناقشات ومجادلات ومواجهات كثيرة بين أولياء الأمور والمعلمين إلي حد أن الجو العام لم يكن إيجابيًا، وانتهى اليوم وكثير من المعلمين غير سعيد، وكثير من أولياء الأمور ساخطون.

عقد مدير المدرسة اجتماعًا للمعلمين في اليوم التالي لتقييم ما حدث، حيث ألمح إلي أن اليوم المفتوح قد خرج عن مساره، وبدلا من كونه وسيلة لدعم التكامل بين البيت والمدرسة، فإنه أصبح ساحة لتبادل الاتهامات وتوجيه اللوم، وصحيح أن الإدارة تود التعرف المستمر على آراء أولياء الأمور وتعريفهم بما يفعله المعلمون وما ينجزه أبناؤهم، إلا أن هذا الأسلوب يبدو غير مناسب.

تحدث عدد من المعلمين مؤيدين للمدير، وبدا أن اتجاه الرأي يميل لإلغاء نظام اليوم المفتوح كلية، بعد أن دابت المدرسة عليه كلقاء شهري طوال الأعوام الماضية.

لم يعجب هذا الاتجاه السيد/ عبد الرحمن رئيس قسم الدراسات الاجتماعية وأوضح في كلامه أن الإلغاء هروب من المشكلة وليس حلاً لها، وأن الحوار والمناقشة ضروريان للتكامل بين البيت والمدرسة.

رد مدير المدرسة بأن الحوار مطلوب، ولكن اليوم المفتوح غير ضروري. وعلى ذلك علق عبد الرحمن بأن هذا معناه أننا نقول ما لا نفعل، وربما دخلنا في زمرة المنافقين!.

استاء كثير من المعلمين لهذا التعبير، وغضب مدير المدرسة غضبًا شديدًا، وأمر عبد الرحمن بأن يخرج من "اجتماع المنافقين"!

عبثا حاول عبد الرحمن الكلام إلا أن المدير منعه بشدة، واضطر للخروج من الاجتماع.

(يتبع)

(تابع)

وقـــرر المجـــتمعون إلغاء اليوم المفتوح لأولياء الأمور مستقبلاً، والاكتفاء بإرسال التقارير الدراسية لأولياء الأمور في البيت، مع تحديد مواعيد للمقابلة لمن يرغب في أي استفسار.

وفي اليوم التالي تقدم عبد الرحمن إلي وكيل وزارة التربية بشكوى رسمية ضد مدير المدرسة لأنه أهانه أمام زملائه ومنعه من الكلام في اجتماع مخصص لإبداء الآراء.

المطلوب:

- ما مدى اتفاق الأحداث والآراء مع أخلاق المهنة؟
- كيف نواجه الموقف الآن؟

تتضـــمن الحالة السابقة موقفا معقدا بعض الشيء، فأطراف المشكلة متعددون (معلمـــون، مدير، أ. عبد الرحمن، وكيل الوزارة، أولياء الأمور) ولابد من مراعاة أفكـــار ورؤى الأطراف المختلفة عند التصدي للموضوع. وهي أيضًا تثير قضايا متعددة تشمل أصول الحوار، وسائل الاتصال، مفهوم التكامل بين البيت والمدرسة، معـــنى الديمقراطية، احترام الرأي الآخر، العلاقة مع السلطة، تقدير جهد المعلمين، احـــترام المديرين والزملاء، أسلوب القيادة، أساليب إدارة الاجتماعات، العلاقة مع المرءوســـين، تنظـــيم الاعتراض، فن الاستماع، فن التوجيه، أساليب التفاوض. .. وغير ذلك من القضايا الهامة التي يتعين التعامل معها لدى تحليل الحالة، وكلها ذات صـــلة بأخلاق المدير وأخلاق المعلمين فيما يخص الإدارة التعليمية والعلاقات مع الزملاء وأنماط القيادة الواجبة وفق أخلاق المهنة.

2/2- الالتزام بروح الفريق والتعاون الإيجابي مع الإدارة والزملاء

يتطلب العمل بالمدارس على الدوام أن يتعاون الزملاء معا في تنفيذ مهام مختلفة أو مشروعات مطلوبة أو حتى في إطار العمل اليومي العادي، ويتعذر بالفعل الإنجاز السليم للعمل ما لم تتوافر روح التعاون الإيجابي بين الجميع كخلق أساسي لكل معلم.

خـــذ مثلا إعطاء الواجبات المدرسية: قد يفضل أ. عليوه زيادة واجبات النحو والـــبلاغة فـــي عطلة نهاية الأسبوع حتى ينجزها الطلاب بكفاءة ويحضروها أول الأسبوع التالي، وتتعقد المشكلة إذا فكر معلم الرياضيات مثلاً ومعلم الفيزياء ومعلم اللغة الإنجليزية على نفس النهج، حيث ستتزايد الواجبات ويتعذر إنجازها، أو على الأقل لن يستمتع الطالب وأسرته بالإجازة خلال الإجازة، **والمطلوب** تعاون الزملاء لتنسيق الواجبات وتوزيعها على مدار الأسبوع، وبدون هذا التعاون ستتعقد الأمور.

ومثال آخر، طلب مدير المدرسة من رؤساء الأقسام الاستخدام المكثف لحوائط مباني المدرسة لتعليق المواد العلمية والتربوية والإعلامية بما يفيد في تحقيق أهداف المدرسة مع الطلاب والمعلمين وأولياء الأمور. **المطلوب الآن** هو أن يعمل رؤساء الأقسام كفريق واحد لإنجاز المهمة بنجاح، وفي غياب روح الفريق والتعاون بينهم ســـتقل فرص النجاح. وروح الفريق حتمية لأن هناك مجالات كثيرة جدا لتعارض الرؤى، وتعارض الأهداف، وتعارض المصالح، وتعارض الأولويات، وحتى تفاوت الاهتمامات، وبدون روح الفريق لن ننجز شيئا أو لن ننجزه بالمستوى المطلوب.

3/2- الحفاظ على كرامة ومكانة وسمعة الزملاء

لـــيس من الخلق في شئ، وربما ليس من الفطنة أيضا، أن يسمح المعلم لطالب أو ولي أمر بالخوض في سمعة زميل آخر، أو تجريح مشاعره، أو الشوشرة على قدراته. كـــل ذلـــك غير مقبول والسماح به غير أخلاقي، ومع ذلك من الجائز أن يستمع المعلم إلى شكوى الطالب أو ولي الأمر المهذبة من معلم زميل ويبلغها للإدارة للتصرف.

بـــنفس الوقت من خلق المعلم أن يبادر إلى توجيه زميله في إطار علاقة الود والمحـــبة بيـــنهما، توجيهه إلى أي ملاحظة على سلوكه قد تتسبب في الإساءة إلى مكانته أو تشويه سمعته.

وعلى إدارة المدرسة أيضًا أن تحافظ على كرامة المعلم ومكانته وقدسية رسالته ليس فقط أمام الغرباء، وإنما كسلوك حقيقي دائم داخل المدرسة. فمن المؤكد أن النيل من كرامة المعلم ومكانته سيؤثر سلبيا على صورته كقدوة، وعلى قدرته كمعلم.

4/2- الحرص على الانضباط في كل الأعمال والسلوكيات

فكـــل ســـلوكيات المعلم ومظهره ولغة حديثه والتزامه جزء رئيسي في تكوين العملية التربوية، ويجب أن يكون كل ذلك منضبطًا.

مـــن جهـــة أخـــرى فإن الانضباط يجب أن يمتد إلى مواعيد العمل وجداول الدراسة وجودة الأداء، وغير ذلك من جوانب العمل.

5/2- التعامل بعدل وإنصاف مع الزملاء والمرءوسين والرؤساء

المديـــر مســـئول عـــن نشر ثقافة العدل في المدرسة، وذلك ليس فقط بالوعظ والتبشـــير، وإنمـــا قـــبل ذلك بالممارسة الفعلية مع الزملاء والمرءوسين. وجميع المعلميـــن مطالبون أيضًا بالعدل في التعامل مع الجميع. إذا طلب المعلم للشهادة لا يـــتأخر، ويقـــول قـــولا حقًـــا، وإذا طلـــب منه الحكم والتقييم توخى الموضوعية والإنصاف، وإذا سئل عن زميل كان منصفًا فيما يقول.

6/2- الحفاظ على العلاقة التربوية الصحيحة مع أولياء الأمور

مـــن خلق المعلم القويم أن يحافظ على علاقة وثيقة، ودية، محترمة مع أولياء الأمـــور، فـــلا يتبسط بدرجة تسقط الحاجز بين دوره التربوي ودور الأب أو الأم، فلكـــل دوره وعلـــيه التمسك به والنهوض به، ولا ينزلق إلى الاستعلاء، أو النفاق، فكلاهما شر يجب تجنبه.

المطلوب هو علاقة تحفظ للمعلم مكانته واحترامه ودوره، وتحفظ لولي الأمر احترامه وحقوقه مع الالتزام بواجبات كل طرف.

هل يجوز للمعلم تلبية دعوة لحضور حفل عائلي في منزل ولي الأمر؟ ليست هـذه جريمة بطبيعة الحال، خاصة إذا تعلق الحفل بالطالب كعيد ميلاده مثلا. ولكن المشـكلة تنشأ عندما يصبح قبول هذه الدعوات مدخلا إلى تساهل المعلم في علاقته بالطالب، أو تجاوز ولي الأمر لطلباته المشروعة من المدرسة أو من المعلم.

هـل يستطيع المعلم الدخول في علاقات اجتماعية حميمة مع أولياء الأمور؟ إن توثـيق الصلات مع أولياء الأمور ليس جريمة في حد ذاته، ولكن الجريمة هي أن يـؤدي ذلك إلى اختلاط الأدوار أو غموض الأدوار. **كل ما نريده هو أن يبقى المعلم معلمًا ويبقى ولي الأمر ولي أمر** .. وقد يكون من الأيسر على المعلم تحقيق ذلك لو انه امتنع عن الإفراط في علاقاته الخاصة مع أولياء الأمور.

7/2- عدم قبول الهدايا والتبرعات المثيرة للشبهة

الأصـل أن المدرسـة فـي علاقة تعاقد مع ولي الأمر، وهذا التعاقد يتضمن التزامات وحقوقًا لكل من الطرفين، ومن المؤكد أنه ليس من هذا التعاقد التزام ولي الأمر بإعطاء هدايا أو تبرعات، أو التزام المدرسة بقبولها.

درجت بعض المدارس على فرض إتاوات تحت مسمى "تبرعات" على أولياء الأمور في مناسبة التحاق أبنائهم بالمدرسة، أو فرض مساهمة في "الإنشاءات" على أولياء الأمور. وتقديرنا أن كل ذلك يخالف أخلاق المهنة، ويجب الامتناع عنه.

أما إذا تطوع ولي الأمر لدعم المدرسة بجهده أو وقته أو فكره أو ماله، وكان ذلـك سيرفع من جودة الأداء فلا بأس من ذلك شريطة ألا يربط التبرع بمزايا غير مستحقة تعطى له أو لأولاده.

مـــن الواضـــح أن هـــناك خيطًا رفيعًا قد يفصل بين التبرع الطوعي والتبرع الإجـــباري، وبيـــن المزايا المستحقة والمزايا غير المستحقة، والفيصل هنا للقانون أولاً، ولضـــمير الإدارة ثانيًا، وضمير المعلم ثالثا، ويمكن كذلك الرجوع إلى ميثاق أخلاق المهنة إن وجد.

أمـــا عـــن الهدايـــا المباشرة من أولياء الأمور أو من الطلاب إلى المعلم في المناسبات المختلفة فتلك مسألة تستحق مناقشة منفصلة. ولنتدارس الحالة التالية.

حالة عملية (19) عقبال 100 سنة يا مس!!

تلقـــت مديـــرة المدرسة رسالة رقيقة من السيدة/ إنعام والدة الطالبة سلمى والطالب/ أشرف في الصف الثالث الابتدائي (KGII)، تتحدث فيها عن إعجابها بالمدرسة وفخرها بالمستوى المتميز للأداء، وهي تقول ذلك في كل مكان.

"إلا أن هناك مسألة محرجة اسمحي لي أن أتحدث فيها" استطردت إنعام في رسالتها "وهى حكاية هدايا عيد الأم للمدرسات، وربما مناسبات أخرى. تصوري أن ابني وبنتي عندهم عشر مدرسات، ولو أحضرت هدية رمزية بـــ 150 جنيه أو 200 جنـــيه معنى ذلك مطلوب مني نحو 2000 جنيه فإذا أضفت هدايا العيد وأعياد الميلاد لكان الأمر مستحيلا.

"ســـتقولين لي إن الهدية رمزية، وأنها تطوعية وليست إجبارية، فلا ترسلي هدايا . .. وأقول لك الصدق إن أطفالي لن يقبلوا ذلك لأن إحراجهم سيكون شديدا عندما ينفردون بهذا السلوك العدائي، وكل الأطفال يعطون الهدايا ويتلقون قبلات الشكر .. لا تقولي إنك لا تستطعين منع الطفل من مجاملة معلمته في عيد الأم . .. وأنا أقول إنها لم تعد مجاملة بل واجب!!.

"أقـــترح علـــيك يا سيدتي إصدار قرار بمنع قبول الهدايا من أي طفل مهما كانت قيمتها . .. رجاء لا تترددي وارحمينا . .. أرجوك!".

المخلصة إنعام المهدى

(يتبع)

(تابع)

فكرت المديرة كثيرا ثم حولت الموضوع للوكيلة لإبداء الرأي.

المطلوب:

1- إذا كنت الوكيلة ماذا تقترحين؟

2- إذا كنت المديرة ماذا تفعلين؟

3- اقترح سياسة الهدايا والتبرعات بالمدرسة.

8/2- خلق المناخ العلمي والنفسي السليم لنمو الطلاب

هـــذه مسئولية رئيسية للمدير ولكل المعلمين، وهي مسئولية أخلاقية بالإضافة لكونها مسئولية قانونية بحكم الواجب أو الوظيفة.

9/2- الاستخدام الرشيد للموارد والحفاظ على المال العام

هذه مسئولية أخلاقية أساسية، حيث يفترض أن استخدامنا للمباني أو المعدات أو المستلزمات يكون من منطلق تحقيق الهدف دون إسراف ودون تقتير أيضًا، ولذا قلت الاستخدام الرشيد هو المطلوب.

هـــذا مـــن جهـــة، ومن جهة أخرى فإن الحفاظ على المال العام في المدارس الحكومية أمر واجب بحكم القانون وأيضًا بحكم أخلاقيات المهنة.

10/2- (في حالة الانطباق) تنمية الصف الثاني بأمانة وإخلاص

أكثر ما يضر المدرسة أن يرتبط نجاحها بوجود شخص واحد أو عدة أشخاص معدوديـــن، لذلـــك نعد هذا الشخص الواحد مسئولا عن تنمية الصف الثاني بأمانة وإخـــلاص، ونعـــد هـــؤلاء الأشخاص المعدودين مسئولين عن تدريب زملاء لهم ليرتفعوا لنفس مستوى الأداء.

11/2- إعطاء النموذج في السلوك الشخصي لكل من حوله

هذه موجهة للمدير وللمعلم العادي أيضًا، ويشمل ذلك مختلف نواحي السلوك.

12/2- تطبيق القوانين بدقة مع مراعاة روح النص

هـــذا أمر طبيعي.. فلا نتوقع من المعلمين كافة إلا الالتزام بتطبيق القوانين بكل دقة، على أن تراعى حكمة النص قبل حرفيته كلما كان ذلك ممكنًا.

الفصل السابع

إعداد وإصدار ميثاق أخلاق المهنة لعمل المعلم

بانتهاء هذا الفصل تكون عزيزي المعلم قد:

- تعرفت على الميثاق الأخلاقي وأهميته؛
- واكتسبت مهارة المشاركة في إعداد ميثاق أخلاقي للمعلم؛
- وتعرفــت على عدد من نماذج المواثيق الأخلاقية للاسترشاد بها في أي عمل مستقبلي لإعداد ميثاق أخلاق مهنة المعلم.

1- الميثاق الأخلاقي .. ماذا ولماذا؟

1/1- ما ضرورة الميثاق؟

الأخـــلاق ضـــرورة من ضرورات الحياة المتحضرة، ومطلب أساسي لتنظيم المجتمع واستقراره. وإذا غابت الأخلاق تفشت شريعة الغاب حيث تكون "**القوة هي الحق**" وليس "**الحق هو القوة**".

Right is Might or Might is Right?

والمدرســـة على وجه الخصوص مؤسسة ذات دور تعليمي وتربوي ومسئولة عن نشر الأخلاق ليس فقط في سياساتها وإنما في كل ممارساتها وتعاملاتها. وهي مسئولة عن الالتزام الخلقي في الأداء، وعن تنمية الالتزام الخلقي بين الطلاب.

ويتعيـــن فـــي كل الأحوال تذكر العلاقة الوثيقة بين صلاح المدرسة وصلاح المجتمع، فالمدرسة جزء ذو خصوصية فريدة بالنسبة للمجتمع، وفي صلاحه صلاح للمجتمع، وفي فساده فساد للمجتمع، إضافة إلى أن المدرسة مسئولة عن إعداد النشء لـــيكونوا مواطنين صالحين في المجتمع، وتقصير المدرسة في هذه المهمة إضرار مباشر للمجتمع، ونجاحها في النهوض بها يسهم مباشرة في صلاح المجتمع.

نضـــيف إلـــى ذلك أن المدرسة لا توجد بغير المعلّم، ولا تنهض برسالتها إلا بـــالمعلّم، فالمدرسة ليست مجموعة من المباني والملاعب. أبدا، ولا هي مجموعة مـــن الكتـــب والســـبورات والمناهج. **إنها مكان للتعليم والتعلّم، والمعلم هو حجر الزاوية في التعليم والتعلم.**

هـــذا المعلم ذو الدور المحوري هو الذي يصنع المدرسة، أو يهدمها من خلال أدائـــه وخلقـــه، ويتعين بالتالي التأكيد على أخلاقيات المهنة لدى المعلم، وحتى لا تضـــيع الأفكـــار وتختلط، وحتى لا يثار كثير من الغموض حول ما يجب وما لا

يجب، فإننا بحاجة إلى وثيقة رسمية تحدد السلوك المتوقع من المعلم. وهذا ما نسميه ميثاق أخلاق المهنة لدى المعلم.

2/1- ما الميثاق؟

ميـــثاق أخـــلاق المهنة هو مجموعة من **القيم العليا** التي يسعى المعلمون إلى الالتزام بها أثناء ممارسة العمل، وهو مستوى توقعات المجتمع من سلوكياتهم.

ويقصـــد **بالقيم العليا** ذلك التنظيم الخاص لخبرة الإنسان بما يعمل على تكوين الضمير الاجتماعي، وتوجيه السلوك في المواقف المختلفة وفق المعايير السائدة في المجـــتمع. ومثال ذلك قيم **الصدق في القول، العدل في الحكم، الإخلاص في العمل.** القـــيم هي موجهات السلوك المرشدة للمعلم في حياته الوظيفية وحياته اليومية، وإذا تم إفراغها في وثيقة متفق عليها تسمى **ميثاق أخلاق المهنة.**

وقـــد تســـمى ميـــثاق آداب المهنة، أو ميثاق أخلاق المهنة وآدابها، والمعنى متقارب، وإن كانت كلمة **أخلاق** المهنة توحي بدرجة أعلى من الإلزام مقارنة بكلمة "**آداب**" المهنة.

وقد تتم صياغة القيم في عبارات تبدأ بفعل الوجوب أو فعل الحظر، مثل "يجب على المعلم ...." أو "يحظر على المعلم ....." ويمثل هنا مجموعة من القواعد الســـلوكية الواضحة والواجبة التطبيق .. كما قد تتم الصياغة في شكل مبادئ عامة أعلـــى من مستوى القواعد. وقد يكون من المفيد أن يتضمن الميثاق المبادئ العامة وأيضًا قواعد الممارسة التطبيقية.

3/1- مستويات المواثيق

المعايـــير الأخلاقية العامة في المجتمع هي أعلى المبادئ الواجب تطبيقها في كل مجال وكل وقت.

وفـــي ضوء هذه المعايير العامة يمكن أن نتفق على معايير خاصة بواحدة من المهن كالطب أو التعليم أو المحاسبة، فتصبح هذه هي مواثيق أخلاق المهنة لكل من هذه المهن. وتوجد بالفعل مواثيق من هذا القبيل في بعض المهن كالطب والمحاماة.

كمـــا توجد بعض الاجتهادات في مجال ميثاق أخلاق المعلم، وهو ميثاق يحكم المهنة كلها.

ولا نـــرى غضاضـــة في أن تمتد فكرة الميثاق الأخلاقي إلى المستوى الأدنى كالمدرســـة أو حـــتى الفصل. بل إن مثل هذه الممارسة ستكون ذات فائدة تربوية عالـــية، وبناء عليه يمكن للمدرسة أن تعد ميثاقها الأخلاقي الخاص بها، كما يمكن للفصـــل الدراســـي أن يعـــد ميثاقه الأخلاقي. وغني عن البيان أن كل مستوى من المواثيق يفترض التزامه بالمواثيق الأعلى، فميثاق الفصل لا يجب أن يتعارض مع ميـــثاق المدرسة، وميثاق المدرسة لا يجب أن يتعارض مع ميثاق نقابة المعلمين. إنمـــا المقصـــود هو أن يتضمن الميثاق الأدنى قدرًا من التفاصيل الخاصة التي لا يتسع لها الميثاق الأعلى.

2- من يعد الميثاق؟ وكيف؟

1/2- دور الإدارة على مستوى الدولة

إدارة النظام التعليمي على مستوى الدولة مسئولة مهنيا عن تفعيل النشاط الموجه لإعداد (ميثاق مهنة المعلم)، وعلى ذلك فإن وزارة التربية يتوقع منها ما يلي:

- الاقتناع بأهمية ميثاق أخلاق مهنة المعلم، ونقل هذا الاقتناع إلى كل المستويات التنظيمية بها.
- التوجيه بإعداد الميثاق على أساس المشاركة بين مختلف المستويات والأطراف.
- إصدار الميثاق، والإلزام به، والمحاسبة على أي مخالفة له.

2/2- دور النقابة المهنية

نقابـــة المعلمين مسئولة مسئولية مباشرة عن تطوير ميثاق أخلاقي للمنتسبين للنقابة. ويتوقع منها قيادة هذا العمل حتى ولو لم تهتم وزارة التربية به.

نقابـــة المعلميـــن أيضًا مسئولة عن وضع وتنفيذ آليات التطبيق الصارم لهذا الميثاق، وتوقيع العقوبات التأديبية على المخالفين.

3/2- دور المدرسة

في إطار ما يوضع من مواثيق على مستوى أعلى، فإن المدرسة يمكنها أن تضع قواعد تفصيلية لتطبيق المبادئ العامة المنصوص عليها في ميثاق أخلاق مهنة التعليم الصادرة من الوزارة أو من النقابة أو حتى انطلاقًا من المبادئ الأخلاقية العامة.

4/2- عملية الإعداد

تتلخص خطوات الإعداد فيما يلي:

- تشـــكيل فريق عمل لقيادة عملية الإعداد وتنسيق الجهود المختلفة والقيام بكثير من المهام التالية أيضًا.
- جمع مجموعة من المواثيق الصادرة في نقابات أو دول أو جامعات أو مدارس أخرى وتحليلها للاستفادة منها.
- تحديد القيم الواجبة من الناحية القانونية.
- عقـــد جلســـات مناقشـــة مفتوحة للأطراف ذات المصلحة للوقوف على القيم الواجبة الالتزام وفق مرئيات الأطراف المختلفة.
- ومن نتائج ما سبق حصر مجموعة القيم الأساسية التي تحظى بأولوية الاهتمام.
- تصنيف القيم حسب الأطراف أو المراحل أو الجهة أو العمل، الخ.
- وضـــع الصياغات الموجزة والمحددة للمبادئ والقواعد المطلوب الالتزام بها، وتنظيمها في شكل ميثاق.
- مناقشـــة المسودة الأولى مع الأطراف صاحبة المصلحة (الإدارة، المعلمون، الطلاب، أولياء الأمور، قادة الرأي في المجتمع).
- المراجعة وإعداد المشروع النهائي.
- عـــرض المشـــروع على السلطة المختصة وإصداره. والسلطة المختصة في الـــنقابة هـــي مجلـــس النقابة، وفي المدرسة هي مجلس إدارة المدرسة، وفي الوزارة هي الوزير أو مجلس الوكلاء مثلاً.

3- نماذج لمواثيق أخلاق المهنة

يتضـــمن هذا الجزء عرضًا لمجموعة من المواثيق الأخلاقية من داخل مجال التعلـــيم وخارجـــه، لكي يتم الاسترشاد بها في محاولة إعداد ميثاق أخلاقي موحد لمهنة المعلم. ويشمل العرض النماذج التالية:

1/3- معيار أخلاقيات المهنة (في منظومة المعايير القومية للتعليم بمصر الصادرة في 2004م).

2/3- ميثاق أخلاق مهنة التربية (الصادر من جامعة Montevallo في يوليو 1975).

3/3- ميثاق أخلاق المهن الاستشارية (من أعمال لجنة خاصة برئاسة المؤلف).

4/3- لائحـــة آداب المهنة الصادرة من النقابة العامة لأطباء مصر (قرار وزاري 238 لسنة 2003).

5/3- ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي (صادر من جامعة Brandon بالولايات المتحدة).

6/3- ميثاق أخلاق المهنة للعاملين بمدارس كنتاكي، الولايات المتحدة.

يرجى من المعلمين عند الإطلاع على هذه النماذج التفكير في الجوانب التالية لميثاق المهن التربوية الذي يمكن أن نصدره:

- ما هي القيم العليا الواجب أن يشتمل عليها الميثاق؟
- ما طبيعة النصوص: هل هي عامة أم تفصيلية؟ هل هي إيجابية أم سلبية؟ هل هي مبادئ أم قواعد تنفيذية؟
- ما أساليب الصياغة المختلفة؟
- ما التبويب المناسب للميثاق؟ ما التقسيم الداخلي المناسب؟

- ما الأطراف الواجب مراعاتها في الميثاق؟
- هــل يمكن إعداد الميثاق في شكل مبادئ ثم نلحق به لوائح تفصيلية لكل فرع من فروع المهن التربوية.
- هل يمكن أن يتضمن الميثاق جزاءات توقع على المخالفين؟ أم تترك الجزاءات للجان أو الهيئات المكلفة بمراقبة الالتزام بالميثاق؟
- ما الأطراف الواجب دعوتها لإعداد مسودة أولى للميثاق؟
- ما الخطوات الواجبة لإعداد الميثاق؟
- من يصدر الميثاق؟ ومن يراقب تنفيذه؟

والآن لنســتعرض معًا النماذج المختارة، مع ملاحظة أن بعضها يتصل بمهنة المعلم، وبعضها من مهن أخرى للاسترشاد.

1/3- معيار أخلاقيات المهنة

(ضمن المعايير القومية للتعليم في مصر الصادرة في عام 2003)

على المعلم أن:

- يبني الثقة بينه وبين التلاميذ من خلال اشتراكهم في وضع قواعد حجرة الدراسة وتحقيق الأهداف المعلنة.
- يوجه التلاميذ ويعاونهم في حل مشكلاتهم الشخصية.
- يحتفظ بالأسرار التي يبوح بها التلاميذ له.
- يحترم شخصية التلاميذ وقدراتهم.
- يحترم الزملاء ويتواصل معهم جيدًا.
- يلتزم بقواعد العمل السائدة في مدرسته.
- يبذل جهدًا ملحوظًا ليفجر طاقات التلاميذ داخل المدرسة دون تمييز.
- يحترم الإمكانات والموارد المتاحة ويرشد استخدامها.
- يحرص على استخدام لغة مهذبة مع تلاميذه وزملائه.
- يهتم بمظهره دون مبالغة.
- يقدم نموذجًا يحتذى به في الولاء والعطاء للوطن.
- يتأمل ويقيم أفعاله وممارساته للارتقاء بأدائه.
- يحضر دورات تدريبية بانتظام.
- يواكب ما يستجد في النظريات والممارسات التربوية وفي مادة تخصصه، ويستطيع أن يطبق كل ذلك.

- يتبادل الخبرات مع زملائه ورؤسائه.
- يتعلم من خلال تفاعله مع تلاميذه.
- ينمي معلوماته في مجالات علمية وثقافية عامة.

2/3- ميثاق أخلاق مهنة التربية
(الصادر من جامعة Montevallo في يوليو 1975)

مقدمة

يؤمن المربي educator بقيمة وكرامة كل إنسان، ويدرك الأهمية القصوى لتحري الصدق، والتفاني للتميز، وتنمية المبادئ الديموقراطية. ولتحقيق هذه الأهداف تتم حماية حرية التعلّم والتعليم وضمان الفرص المتساوية للتعليم للجميع. ويتقبل المربي المسئولية عن اتباع أعلى المعايير الخلقية.

ويدرك المربي عظم المسئولية الكامنة في عملية التدريس. وتمثل الرغبة في الحصول على احترام وثقة الزملاء والطلاب والآباء والمجتمع الدافع للوصول إلى أعلى درجات السلوك الخلقي القويم والمحافظة على هذه المرتبة.

يمثل هذا الميثاق مستوى طموح كل المربيين، ويوفر المعايير للحكم على السلوك.

المبدأ الأول
الالتزامات قِبل الطالب

يسعى المربي لمساعدة الطالب على تحقيق إمكانياته كعضو فعال وله قيمة في المجتمع ولذلك يعمل المربي على استثارة روح البحث والاستفسار والحصول على المعرفة والفهم والتحديد الرصين للأهداف ذات القيمة.

ولكي يفي المربي بالتزاماته هذه قبل الطالب يلتزم بكل الآتي:

1- يحظر عليه منع الطالب من العمل المستقل في البحث عن التعلم.

2- يحظر عليه منع الطالب من التعرف على وجهات النظر المختلفة.

3- يحظر عليه حجب أو تشويه أي موضوع يتصل بتقدم الطالب.

4- يبذل الجهد المعقول لحماية الطالب من الظروف المؤذية لتعلم الطالب أو لصحته أو لأمانة.

5- لا يتسبب عن عمد في إحراج الطالب أو احتقاره.

6- لا يرتكب التفرقة غير العادلة على أساس الجنس أو اللون أو الفصيلة أو النوع أو الأصل القومي أو الحالة الزواجية أو المعتقدات السياسية أو الدينية أو العائلة أو الخلفية الاجتماعية أو الثقافية أو التوجه الجنسي بما يؤدي إلى:

- استبعاد أي طالب من المشاركة في أي برنامج.
- حجب المزايا المستحقة لأي طالب.
- منح مزايا غير مستحقة لأي طالب.

7- يمتنع عليه استثمار علاقاته المهنية مع الطلاب لتحقيق منافع شخصية.

8- يحظر عليه كشف أي معلومات عن الطلاب حصل عليها أثناء أدائه لوظيفته، ما لم يكن هذا الكشف يخدم غرضًا مهنيًا أو كان إجباريًا بحكم القانون.

المبدأ الثاني
الالتزامات قبل المهنة

يسند المجتمع لمهنة التربية ثقة ومسئولية تتطلبان أعلى مُثُل الخدمة المهنية.

ولما كانت جودة الخدمات التربوية تؤثر مباشرة في الأمة والمواطنين، فإن على المربي بذل كل جهد في سبيل الارتقاء بالمعايير المهنية، ويدعم المناخ المشجع على إصدار الأحكام بمهنية، ويخلق الظروف والشروط التي تجتذب أفضل العناصر للعمل بالمهنة، ويساعد في منع غير المؤهلين وغير المستحقين من العمل بالمهنة.

وفي سبيل النهوض بالتزامه قِبل المجتمع والمهنة يلتزم المربي بالآتي:

1- عند التقدم لوظيفة تربوية لا يقدم بيانات غير صحيحة أو يخفي بيانات هامة.

2- لا يخدع ولا يضلل بشأن مؤهلاته.

3- لا يساعد على دخول المهنة أي شخص غير مؤهل للالتحاق بالمهنة من حيث الشهادات أو الشخصية أو صفة أخرى مهمة.

4- لا يعطي أي معلومات مغلوطة أو مضللة عن أحد المتقدمين لوظيفة تربوية.

5- لا يساعد أي شخص غير تربوي على العمل بالمهنة.

6- لا يكشف عن معلومات أي زميل حصل عليها بحكم وظيفته إلا إذا كان ذلك لخدمة هدف مهني هام أو كان مضطرًا إليه بحكم القانون.

7- لا يعطي أي معلومات كاذبة أو كيدية عن أي زميل.

8- لا يقبل أي هدية أو مجاملة يمكن أن تؤثر على قراراته أو تصرفاته المهنية.

3/3- ميثاق أخلاق المهن الاستشارية
(من إعداد لجنة خاصة برئاسة المؤلف)

مقدمـــة

يعطي هذا الميثاق نموذجًا لميثاق أخلاق عام للمستشارين والمنظمات الاستشارية، أعدته لجنة خاصة مشكَّلة من عدد من الاتحادات الاستشارية في مهن مختلفة ليكون مرجعًا عامًا للجميع، وقد جاء الميثاق في ثلاثة أجزاء.

1/5- الجزء الأول
مسئوليات الاستشاري قِبل المجتمع

- **المساواة.** على الاستشاري احترام وتنمية مبدأ الفرص المتكافئة وممارسة سياسة توظيف عادلة في تكليفاته وفي تصرفاته.
- **التأميـــن ضـــد الأضرار.** على الاستشاري إبرام عقود تأمين بما يتناسب مع حجم الأخطـــار التي يمكن أن تنشأ فيما يقوم به من أعمال، وأن يلزم مقاولي الباطن بذلك أيضًا.
- **التزام بالقانون.** على الاستشاري احترام القوانين السارية.
- **التمثيل.** يتجنب الاستشاري إعطاء أية ادعاءات مضللة عن علاقته بأي جهة أو مـــنظمة أو عـــن قدرته على تحقيق مكاسب مالية أو تنظيمية أو غيرها من تلك الجهة أو المنظمة.

2/5- الجزء الثاني

مسئوليات الاستشاري قِبل العميل

- **الاتفاقات.** يجب أن يُفرَّغ الاتفاق مع العميل في محرر مكتوب لتحديد نطاق العمل وتفاصيله وطبيعة الخدمات المقدمة والمناهج المتبعة وكيفية ومواعيد تقديم التقارير المرحلية، أسس ومقدار الأتعاب، وقياس النتائج وترتيبات إحاطة العميل بها.
- **الاتجاه.** يجب أن يتعاطف الاستشاري مع العميل والمهمة ويمارس أعلى درجات الاتصال معه.
- **المنافع.** يجب أن يقبل الاستشاري فقط الأعمال التي يحتمل أن تعود بالنفع على العميل، وأن يمارس العمل من أجل الوفاء باحتياجات العميل، ويبحث عن رد فعل العميل بشأن عمله ويتصرف بناء على ذلك.
- **الإتمام.** يجب أن يُتم الاستشاري مهامه بأسلوب مهني.
- **السرية.** يجب على الاستشاري احترام سرية المعلومات الخاصة بالعميل ما لم يحصل على تصريح كتابي من العميل بإفشائها لأطراف أخرى.
- **تعارض المصالح.** لا يسعى الاستشاري للحصول على عمل فيه تعارض للمصالح، وعليه التعامل بشفافية مع أي مجال يحتمل فيه نشوء هذا التعارض سواء أثناء التفاوض أو أثناء التنفيذ، وعدم قبول أي عمل جديد قد يتعارض مع عمل حالي بدون الحصول على موافقة كتابية من كل الأطراف.
- **المصداقية.** يجب توخي الصدق مع العميل دائمًا، وأن يكون أمينا وموضوعيًا في عمله واتصالاته مع العميل.
- **الأفراد.** على الاستشاري توظيف الأفراد ومقاولي الباطن المؤهلين فقط والملتزمين بنفس القواعد الأخلاقية.

- **الـــتقارير.** يجب على الاستشاري تقديم التقارير الموجزة والوافية حسب الحاجة وحسب العقد في مواعيدها.
- **استقطاب الأفراد.** لا يجوز للاستشاري أن يسعى لاجتذاب أي من العاملين طرف العميل للعمل بمؤسسته هو.

3/5- الجزء الثالث

مسئوليات الاستشاري قِبل المهن الاستشارية والمستشارين الآخرين

- **الـــتطوير.** يلـــتزم الاستشـــاري بعمـــل برنامج سنوي لتطوير قدرات ومهارات ومعارف العاملين لديه لتكون دائمًا مواكبة للعصر.
- **المحســـوبية.** لا يُعطى الاستشاري أي مبالغ أو ما في حكمها للتأثير على قرار الإسناد، أو قرار يتصل بالمهمة الاستشارية.
- **الإرشـــادات والمعايير.** يلتزم الاستشاري بتنفيذ أية معايير أو قواعد أو إرشادات صادرة من الاتحادات أو النقابات المنظمة للمهنة فيما يخص تقديم الاستشارات.
- **المهنـــية والاحتراف.** على الاستشاري أن تكون أعماله دائمًا معبرة عن شرف وكرامة المهنة ومصداقية أعماله.
- **المؤهـــلات.** يجـــب أن يـــتوافر لدى الاستشاري المعارف والمهارات والتدريب والخـــبرة التـــي تؤهله لأن يكون كفئًا وعلى صلة بأية مهمة من العميل. وعليه السعي للحصول على الاعتماد من الجهة المختصة بالاعتماد إن وجدت.
- **الإحالـــة.** على الاستشاري أن يحيل العميل المرتقب إلى استشاريين آخرين أكثر قـــدرة على تلبية احتياجات العميل، وذلك حالة اقتناعه بأن مؤهلاته غير متناسبة مع ما يحتاج إليه العميل.
- **العلاقات.** على الاستشاري التعامل بأسلوب عادل ومتكافئ مع غيره من المستشارين.

4/3- لائحة آداب المهنة الصادرة من النقابة العامة لأطباء مصر (قرار وزاري 238 لسنة 2003)

مقدمــــة

إدراكًا من النقابة العامة لأطباء مصر بأن مهنة الطب مهنة إنسانية وأخلاقية وتقوم أساسا على العلم وتُحتم على من يمارسها أن يكون ملمًا بها ومدربًا تدريبًا كافيًا في ممارستها، وأن يحترم الشخصية الإنسانية في جميع الظروف والأحوال، **وتأكيدًا** على أن كل عمل طبي يستهدف مصلحة المريض المطلقة، وأن تكون له ضرورة تبرره، **وإيمانًا** بأن الرعاية الصحية هي أحد حقوق الإنسان الأساسية التي يعمل المجتمع على الوفاء بها تجاه جميع أبنائه، **وبناء** على قراري مجلس النقابة والجمعية العمومية لأطباء مصر صدرت هذه اللائحة بالقرار رقم 238 لسنة 2003 في 2003/9/5 من:

السيد الأستاذ الدكتور/ وزير الصحة والسكان

تعديلاً للائحة السابقة الصادرة عام 1974م

وفيما يلي النص الكامل للائحة:

الباب الأول: قسم الأطباء

مادة (1)

يجب على كل طبيب قبل مزاولته المهنة أن يؤدي القسم التالي أمام نقيب الأطباء أو من ينوب عنه:

(أقسم بالله العظيم أن أراقب الله في مهنتي، وأن أصون حياة الإنسان في كافة أدوارها في كل الظروف والأحوال، باذلا وُسْعِي في استنقاذها من الهلاك والمرض والألم والقلق، وأن أحفظ للناس كرامتهم واستر عورتهم واكتم سرهم، وأن أكون على الدوام من وسائل رحمة الله باذلا رعايتي الطبية للقريب والبعيد، للصالح والخاطئ والصديق والعدو، وأن أثابر على طلب العلم وأسخره لنفع الإنسان لا لأذاه، وأن أوقر من علمني وأعلم من يصغرني، وأكون أخا لكل زميل في المهنة الطبية متعاونين على البر والتقوى، وأن تكون حياتي مصداق إيماني في سري وعلانيتي، نقية مما يشينها تجاه الله ورسله والمؤمنين، والله على ما أقول شهيد).

الباب الثاني: واجبات الطبيب

أولاً- واجبات الطبيب نحو المجتمع

مادة (2)

يلتزم الطبيب في موقع عمله الوظيفي أو الخاص بأن يكون عمله خالصًا لمرضاة الله وخدمة المجتمع الذي يعيش فيه بكل إمكانياته وطاقاته في ظروف السلم والحرب وفي جميع الأحوال.

مادة (3)

على الطبيب أن يكون قدوة حسنة في المجتمع بالالتزام بالمبادئ والمُثل العليا، أمينا على حقوق المواطنين في الحصول على الرعاية الصحية الواجبة، مُنزّهًا عن الاستغلال بجميع صوره لمرضاه أو زملائه أو تلاميذه.

مادة (4)

علـــى الطبيب أن يسهم في دراسة سبل حل المشكلات الصحية للمجتمع، وأن يدعم دور النقابة في دعم وتطوير السياسة الصحية والارتقاء بها للصالح العام، وأن يكـــون مـــتعاونا مـــع أجهـــزة الدولة المعنية فيما يطلب من بيانات لازمة لوضع السياسات والخطط الصحية.

مادة (5)

علـــى الطبيـــب أن يـــبلغ السلطات الصحية المختصة عند الاشتباه في مرض وبائي حتى تتخذ الإجراءات الوقائية لحماية المجتمع.

ثانيًا- واجبات الطبيب نحو المهنة

مادة (6)

على الطبيب أن يراعي الأمانة والدقة في جميع تصرفاته، وأن يلتزم السلوك القويـــم، وأن يحـــافظ على كرامته وكرامة المهنة مما يشينها وفقا لما ورد في قسم الأطباء وفي هذه اللائحة.

مادة (7)

لا يجوز للطبيب أن يحرر تقريرا طبيا أو يدلي بشهادة بعيدا عن تخصصه أو مخالفة للواقع الذي توصل إليه من خلال فحصه الشخصي للمريض.

مادة (8)

لا يجوز للطبيب أن يأتي عملا من الأعمال الآتية:

1- الاستعانة بالوسطاء في مزاولة المهنة سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر.

2- السماح باستعمال اسمه في ترويج الأدوية أو العقاقير أو مختلف أنواع العلاج أو لأغراض تجارية على أي صورة من الصور.

3- طلب أو قبول مكافأة أو أجر من أي نوع كان نظير التعهد أو القيام بوصف أدوية أو أجهزة معينة للمرضى أو إرسالهم إلى مستشفي أو مصحة علاجية أو دور للتمريض أو صيدلية أو أي مكان محدد لإجراء الفحوص والتحاليل الطبية أو لبيع المستلزمات أو المعينات الطبية.

4- القيام بإجراء استشارات طبية في محال تجارية أو ملحقاتها مما هو معد لبيع الأدوية أو الأجهزة أو التجهيزات الطبية سواء كان ذلك بالمجان أو نظير مرتب أو مكافأة.

5- القيام باستشارات طبية من خلال شركات الاتصالات.

6- القيام ببيع أي أدوية أو وصفات أو أجهزة أو مستلزمات طبية في عيادته - أو أثناء ممارسته للمهنة - بغرض الاتجار.

7- أن يتقاسم أجره مع أي من زملائه إلا إذا اشترك معه في العلاج فعلا. أو أن يعمل وسيطًا لطبيب آخر أو مستشفى بأية صورة من الصور.

مادة (9)

لا يجوز للطبيب تطبيق طريقة جديدة للتشخيص أو العلاج إذا لم يكن قد اكتمل اختبارها بالأسلوب العلمي والأخلاقي السليم ونشرت في المجلات الطبية المعتمدة وثبتت صلاحيتها وتم الترخيص بها من الجهات الصحية المختصة. كما لا يجوز له أيضًا أن ينسب لنفسه دون وجه حق أي كشف علمي أو يدعي انفراده به.

مادة (10)

لا يجوز للطبيب أن يقوم بالدعاية لنفسه على أية صورة من الصور سواء كان ذلك بطريق النشر أو الإذاعة المسموعة أو المرئية أو عبر وسائل الإنترنت أو أي طريقة أخرى من طرق الإعلان.

مادة (11)

يجـوز للطبيب عند فتح عيادة أو نقلها أن يعلن عن ذلك بالصحف في حدود ثلاث مرات، كما يجوز له إذا غاب عن عيادته أكثر من أسبوعين أن ينشر إعلانين أحدهما قبل غيابه والثاني بعد عودته.

مادة (12)

يجب على الطبيب أن يلتزم في إعداد اللافتة والمطبوعات والتذاكر الطبية وما في حكمها بالتشريعات والقوانين واللوائح المنظمة لذلك.

مادة (13)

لا يجـوز للطبيب أن يستغل وظيفته بقصد تحقيق منفعة شخصية أو الحصول على كسب مادي من المريض، كما لا يجوز له أن يتقاضى من المريض أجرا عن عمل يدخل في اختصاص وظيفته الأصلية التي يؤجر عليها.

مادة (14)

علـى الطبيـب أن يغتنم كل مناسبة للقيام بالتثقيف الصحي لمريضه وتعريفه بأنماط الحياة الصحية، وأن يحرص على التعلم والتدريب الطبي بشكل دائم ومستمر وأن يحافظ على كفاءته العلمية والمهارية المؤهلة لممارسة المهنة.

مادة (15)

لا يجـوز للطبيـب الجزم بتشخيص مرض أو التوصية بعلاج ما من خلال بيانات شفهية أو كتابية أو مرئية دون مناظرة المريض وفحصه شخصيًا.

مادة (16)

لا يجوز للطبيب الاشتراك في حلقات تبادل الرأي العلمي التي يكون أطرافها أطباء متخصصين، كما يجوز له المشاركة في نقل معلومات طبية من زميل لآخر سواء كانت كتابة أو عبر وسائل الاتصال الأخرى.

مادة (17)

إذا تم الاتصال أو الاستشارة بين طبيب وطبيب آخر بخصوص أي علاج أو تشخيص لمريض تكون المسئولية الكاملة على الطبيب الذي يباشر المريض في العلاج والتشخيص.

مادة (18)

يجب على الطبيب التنحي عن إبداء أي نصح أو رأي طبي أو علمي كتابة أو شفاهة عند مناقشة أمر ينبني عليه مصلحة شخصية له أو يعود عليه بنفع مادي خارج إطار ممارسته للمهنة الطبية.

مادة (19)

عند مخاطبة الجمهور في الموضوعات الطبية عبر وسائل الإعلام يلتزم الطبيب بالقواعد الآتية:

1- تجنب ذكر مكان عمله وطرق الاتصال به والإشادة بخبراته أو إنجازاته العلمية، ويكتفي فقط بذكر صفته المهنية ومجال تخصصه.

2- أن تكون المخاطبة بأسلوب مبسط يلائم المستمع أو المشاهد غير المتخصص.

3- تجنب ذكر الآراء العلمية غير المؤكدة أو غير المقطوع بصحتها، أو تناول الموضوعات المختلف عليها، والتي يكون مناقشتها فقط في الجلسات العلمية الخاصة غير الموجهة للعامة.

ثالثًا- واجبات الطبيب نحو المرضي

مادة (20)

على الطبيب أن يبذل كل ما في وسعه لعلاج مرضاه، وأن يعمل على تخفيف آلامهم، وأن يحسن معاملتهم، وأن يساوي بينهم في الرعاية دون تمييز.

مادة (21)

علـــى الطبيب أن يوفر لمريضه المعلومات المتعلقة بحالته المرضية بطريقة مبسطة ومفهومة.

ويجـــوز للطبيـــب لأسباب إنسانية عدم إطلاع المريض على عواقب المرض الخطـــيرة، وفـــي هـــذه الحالـــة عليه أن يخبر أهل المريض بطريقة إنسانية لائقة خطورة المرض وعواقبه الخطيرة إلا إذا أبدى المريض رغبته في عدم إطلاع أحد على حالته، أو حدد أشخاصا معينين لإطلاعهم عليها، ولم تكن هناك خطورة على من حوله.

مادة (22)

على الطبيب أن يلتزم بحدود مهاراته المهنية، وأن يستعين بخبرة من هم أكفأ منه من الأطباء في مناظرة وعلاج مريضه عند اللزوم.

مادة (23)

على الطبيب أن يراعي ما يلي:

1- عدم المغالاة في تقدير أتعابه، وأن يقدر حالة المريض المالية والاجتماعية.

2- أن يلـــتزم بالأدوية الضرورية، مع مراعاة أن تكون الأولوية للدواء الوطني والأقل سعرا بشرط الفاعلية والأمان.

3- أن يقتصر على طلب التحاليل المعملية أو وسائل التشخيص الضرورية.

مادة (24)

فـــي الحالات غير العاجلة يجوز للطبيب الاعتذار عن عدم علاج أي مريض ابتداء أو في أي مرحلة لأسباب شخصية أو متعلقة بالمهنة، أما في الحالات العاجلة فلا يجوز للطبيب الاعتذار.

مادة (25)

لا يجـــوز للطبيب المتخصص رفض علاج مريض إذا استدعاه لذلك الطبيب الممارس العام ولم يتيسر وجود متخصص غيره.

مادة (26)

إذا مـــا كف طبيب عن علاج أحد مرضاه لأي سبب من الأسباب فيجب عليه أن يدلـــي للطبيـــب الـــذي يحل محله بالمعلومات الصحيحة التي يعتقد أنها لازمة لاستمرار العلاج كتابة أو شفاهة.

مادة (27)

على الطبيب أن ينبه المريض ومرافقيه إلى اتخاذ أسباب الوقاية ويرشدهم إليها ويحذرهـــم مما يمكن أن يترتب على عدم مراعاتها، ويجوز له طلب توقيعهم على إقرار كتابي منهم بمعرفتهم بذلك في بعض الحالات التي تستدعي ذلك.

مادة (28)

لا يجـــوز للطبيب إجراء الفحص الطبي للمريض أو علاجه دون موافقة (مبنية علـــى المعرفة) من المريض أو من ينوب عنه قانونًا إذا لم يكن المريض أهلا لذلك، ويعتـــبر ذهـــاب المريض إلى الطبيب في مكان عمله موافقة ضمنية على ذلك. وفي حـــالات الـــتدخل الجراحي أو شبه الجراحي يلزم الحصول على موافقة (مبنية على المعرفة) من المريض أو من ينوب عنه قانونا كتابة إلا في دواعي إنقاذ الحياة وعلى الطبيـــب الـــذي يُدعي لعيادة قاصر أو ناقص الأهلية أو مريض فاقد الوعي في حالة خطرة أن يبذل ما في متناول يديه لإنقاذه ولو تعذر عليه الحصول في الوقت المناسب على الموافقة (المبنية على المعرفة) من وليه أو الوصي أو القيم عليه. كما يجب عليه ألا يتنحى عن علاجه إلا إذا زال الخطر أو إذا عُهِد بالمريض إلى طبيب آخر.

مادة (29)

لا يجوز للطبيب إجراء عملية الإجهاض إلا لدواعي طبية تهدد صحة الأم ويكون ذلك بشهادة كتابية من طبيبين متخصصين، وفي الحالات العاجلة التي تتم فيها العملية لدواعي إنقاذ الحياة يجب على الطبيب المعالج تحرير تقرير مفصل عن الحالة يرفق بتذكرة العلاج.

مادة (30)

لا يجوز للطبيب إفشاء أسرار مريضه التي اطلع عليها بحكم مهنته إلا إذا كان ذلك بناء على قرار قضائي أو في حالة إمكان وقوع ضرر جسيم ومتيقن يصيب الغير أو في الحالات الأخرى التي يحددها القانون.

مادة (31)

لا يجوز للطبيب استغلال صلته بالمريض وعائلته لأغراض تتنافى مع كرامة المهنة.

مادة (32)

إذا تُوفِي المريض داخل المنشأة الطبية الخاصة يقوم الطبيب المسئول بإبلاغ الجهات المختصة باعتباره مبلغا عن الوفاة.

مادة (33)

يجب على الطبيب إبلاغ الجهات المختصة عن الإصابات والحوادث ذات الشبهة الجنائية مثل حالة الإصابة بأعيرة نارية أو جروح نافذة أو قطعية أو غيرها، مع كتابة تقرير طبي مفصل عن الحالة وقت عرضها عليه، ويمكن للطبيب دعوة زميل آخر للمشاركة في مناظرة الحالة وكتابة التقرير.

مادة (34)

للطبيب إبلاغ النيابة العامة عن أي اعتداء يقع عليه بسبب أداء مهنته، وفي ذات الوقت عليه إبلاغ نقابته الفرعية في أقرب فرصة حتى يمكن لها التدخل في الأمر متضامنة مع الطبيب.

مادة (35)

على الطبيب المكلف بالرعاية الطبية للمقيدة حريتهم أن يوفر لهم رعاية صحية من نفس النوعية والمستوي المتاحين لغير المقيدة حريتهم. ويحظر عليه القيام بطريقة إيجابية أو سلبية بأية أفعال تشكل مشاركة في عمليات التعذيب وغيرها من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو التواطؤ أو التحريض على هذه الأفعال، وكذلك يحظر عليه استخدام معلوماته ومهاراته المهنية للمساعدة في استجواب المقيدة حريتهم على نحو يضر بالصحة أو الحالة البدنية أو العقلية لهم، أو المشاركة في أي إجراء لتقييد حركة المقيد حريتهم إلا إذا تقرر ذلك وفقا لمعايير طبية محضة لحماية الصحة البدنية أو العقلية للمقيدة حريتهم.

مادة (36)

يحظر على الطبيب إهدار الحياة بدعوى الشفقة أو الرحمة.

رابعًا– واجبات الطبيب نحو الزملاء

مادة (37)

على الطبيب تسوية أي خلاف قد ينشأ بينه وبين أحد زملائه بسبب المهنة بالطرق الودية، فإذا لم يسوَ الخلاف يبلغ الأمر إلى مجلس النقابة الفرعية المختصة للفصل فيه بقرار يصدر من مجلس النقابة الفرعية، وفي حالة تظلم أحد الطرفين من القرار يعرض الأمر على مجلس النقابة العامة.

مادة (38)

لا يجوز للطبيب أن يسعى لمزاحمة زميل له بطريقة غير كريمة في أي عمل متعلق بالمهنة أو علاج مريض.

مادة (39)

لا يجوز للطبيب أن يقلل من قدرات زملائه، وإذا كان هناك ما يستدعي انتقاد زميل له مهنيا فيكون ذلك أمام لجنة علمية محايدة.

مادة (40)

إذا حل طبيب محل زميل له في عيادته بصفة مؤقتة، فعليه ألا يحاول استغلال هــذا الوضــع لصالحه الشخصي، كما يجب عليه إبلاغ المريض قبل بدء الفحص بصفته، وأنه يحل محل الطبيب صاحب العيادة بصفة مؤقتة.

مادة (41)

إذا دُعِي طبيب لعيادة مريض يتولى علاجه طبيب آخر استحالت دعوته فعليه أن يترك إتمام العلاج لزميله بمجرد عودته، وأن يبلغه بما اتخذه من إجراءات ما لم ير المريض أو أهله استمراره في العلاج.

مادة (42)

في حالة اشتراك أكثر من طبيب في علاج مريض:

1- لا يجوز للطبيب فحص أو علاج مريض يعالجه زميل له في مستشفى إلا إذا استدعاه لذلك الطبيب المعالج أو إدارة المستشفى.

2- يجــوز للمريض أو أهله دعوة طبيب آخر أو أكثر على سبيل الاستشارة بعد إعلام الطبيب المعالج، ويجوز للطبيب الاعتذار عن استمرار علاج الحالة إذا أصر المريض أو أهله على استشارة من لا يقبله بدون إبداء الأسباب.

3- إذا رفض الطبيب المعالج القيام بعلاج المريض وفقًا لما قرره الأطباء المستشارون فيجوز له أن ينسحب تاركًا مباشرة علاجه لأحد هؤلاء الأطباء المستشارين.

الباب الثالث

التدخلات الطبية ذات الطبيعة الخاصة

أولاً- إجراء تصحيح الجنس

مادة (43)

يحظر على الطبيب إجراء عمليات تغيير الجنس، أما بالنسبة لعمليات تصحيح الجنس فإنه يشترط موافقة اللجنة المختصة بالنقابة، وتتم عمليات التصحيح بعد إجراء التحليلات الهرمونية وفحص الخريطة الكروموزمية، وبعد قضاء فترة العلاج النفسي والهرموني المصاحب لمدة لا تقل عن عامين.

ثانيًا- عمليات الإخصاب المساعد

مادة (44)

تخضع عمليات الإخصاب المساعد لبويضة الزوجة من نطفة الزوج داخل جسم الزوجة أو خارجه (تقنيات الإخصاب المعملي أو الحقن المجهري) للضوابط الأخلاقية التي تستهدف المحافظة على النسل البشري وعلاج العقم، مع الحرص على نقاء الأنساب وعلى المعايير القانونية الصادرة من الجهات المختصة.

مادة (45)

لا يجوز إجراء عمليات الإخصاب المساعد داخل أو خارج جسم الزوجة إلا باستخدام نطفة زوجها حال قيام العلاقة الزوجية الشرعية بينهما.

كما لا يجوز نقل بويضات مخصبة لزرعها في أرحام نساء غير الأمهات الشرعيات لهذه البويضات.

مادة (46)

لا يجوز إنشاء بنوك للبويضات أو الحيوانات المنوية أو الأجنة.

مادة (47)

لا يـــرخص بممارســـة عملـــيات الإخصاب المساعد إلا في المراكز المجهزة والمرخص بها بممارسة تلك العمليات.

مادة (48)

يلزم أن يحتفظ المركز بسجل مفصل عن كل حالة به كافة البيانات على حدة لمدة لا تقل عن عشر سنوات، ويلزم أن يحتوي الملف على العقد والإقرار من الزوجين.

ثالثًا- عمليات استئصال ونقل الأعضاء والأنسجة البشرية

مادة (49)

تخضع عمليات نقل الأعضاء والأنسجة البشرية للمعايير الأخلاقية والضوابط المنصوص عليها في التشريعات واللوائح المنظمة لذلك.

مادة (50)

علـــى الطبيـــب قبل إجراء عمليات نقل أعضاء وفقًا للتشريعات المنظمة لذلك أن يُبصِّر المتبرع بالعواقب الطبية والأخطار التي قد يتعرض لها نتيجة لعملية النقل، وأخذ الإقرارات اللازمة التي تُفيد علمه بكافة العواقب في هذا الشأن قبل إجراء العملية.

مادة (51)

يحظر الاتجار في الأعضاء والأنسجة والخلايا البشرية والجينات البشرية، ولا يجـــوز بـــأي حـــال من الأحوال للطبيب المشاركة في هذه العمليات وإلا تعرض للمساءلة التأديبية.

الباب الرابع

إجراء التجارب والبحوث الطبية على الآدميين

أولاً- أحكام عامة

مادة (52)

يلتزم الطبيب بمراعاة تنفيذ كافة المعايير والضوابط الأخلاقية والقيم الاجتماعية والدينية التي تضعها السلطات المختصة لإجراء البحوث الطبية على الآدميين.

مادة (53)

يحظـــر علـــى الطبيب إجراء أية تجارب للأدوية والتقنيات على الآدميين قبل إقرارها من الجهات المختصة.

ثانيًا- إجراءات يجب اتخاذها قبل إجراء أي بحث على آدميين:

مادة (54)

بمـــراعاة أحكام المادتين السابقتين يلتزم الطبيب الباحث قبل إجراء أي بحث طبي على الآدميين أن تتوافر لديه دراسة وافية عن المخاطر والأعباء التي يتعرض لها الفرد أو الجماعة ومقارنتها بالفوائد المتوقع الحصول عليها من البحث، ويقتصر إجراء هذه البحوث على المتخصصين المؤهلين علميًا لإجراء البحث تحت إشراف مباشـــر لطبيـــب على درجة عالية من الكفاءة والتخصص. وتقع مسئولية الحماية الصحية للمتطوعين لإجراء البحث على الطبيب المشرف عليه.

مادة (55)

يلتزم الباحث بتعريف المتطوعين تعريفًا كاملا وبطريقة واضحة بأهداف البحث والطرق البحثية التي ستستخدم في البحث والفوائد المتوقعة منه والمخاطر المحتمل حدوثهـــا ومـــدى إمكانـــية تأثيرها على المتطوعين، كما يلزم تعريف المتطوعين

بمصادر تمويل البحث وهوية الباحث المسئول وانتمائه المؤسسي، وتأكيد حق المتطوع في التوقف عن تطوعه لإجراء التجارب والاختبارات أو الانسحاب الكامل من البحث دون أن يلحق به أية عواقب سلبية نتيجة توقفه أو انسحابه.

مادة (56)

يلتزم الطبيب الباحث بالحصول على موافقة كتابية (مبنية على المعرفة) من المتطوع لإجراء البحث عليه، وذلك بطريقة رسمية وفي حضور شهود إثبات وفي حالة ما إذا كان المتطوع قاصرًا أو معاقًا أو ناقصًا للأهلية فإنه يلزم الحصول على الموافقة من الوصي الرسمي أو القيم، ويشترط أن يكون البحث خاصًا بحالته المرضية.

مادة (57)

يلتزم الباحث بإعداد تقرير مفصل وواضح عن أهداف البحث ومبررات إجرائه على الآدميين، ويقدم هذا التقرير إلى الجهة المختصة قانونًا بالموافقة على إجراء البحث للحصول على تلك الموافقة.

ثالثًا- إجراءات يلزم اتخاذها أثناء وبعد إجراء البحث على آدميين

مادة (58)

يلتزم الباحث بالتوقف فورًا عن إكمال أي تجارب على الآدميين إذا ما ثبت أن المخاطر تفوق الفوائد المتوقعة من البحث، كما يلزم ضمان حماية خصوصية الأفراد وسرية النتائج والحفاظ عليها، والحد من الآثار السلبية على سلامة المتطوعين الجسدية والعقلية والنفسية.

مادة (59)

يلتزم الباحث بالتأكد من توافر كافة الوسائل الوقائية والتشخيصية والعلاجية لكل مريض لإجراء الدراسة.

مادة (60)

يحظـــر علـــى الباحـــث إجراء البحوث والممارسات التي تنطوي على شبهة اختلاط الأنساب أو المشاركة فيها بأي صورة، كما يحظر عليه إجراء أو المشاركة في البحوث الطبية التي تهدف إلى استنساخ الكائن البشري أو المشاركة فيه.

مادة (61)

يلـــتزم الطبيب بأخذ التعهد المطلوب من الجهة الممولة للبحث بأن تُوفر الدواء الذي يتم تجربته على المرضى وثبتت فعاليته إلى نهاية برنامج العلاج دون مقابل.

5/3 ميثاق أخلاقيات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس (صادر من جامعة Brandon بالولايات المتحدة)

Preamble

The purpose of this document is to provide a set of basic ethical principles that define the professional responsibilities of university professors in their role as teachers.

Ethical principles are conceptualized here as general guidelines, ideals or expectations that need to be taken into account, along with other relevant conditions and circumstances, in the design and analysis of university teaching.

The intent of this document is not to provide a list of ironclad rules, or a systematic code of conduct, along with prescribed penalties for infractions, that will automatically apply in all situations and govern all eventualities. Similarly, the intent is not to contradict the concept of academic freedom, but rather to describe ways in which academic freedom can be exercised in a responsible manner.

Finally, this document is intended only as a first approximation, or as food for thought, not necessarily as a final product that is ready for adoption in the absence of discussion and consideration of local needs.

Ethical Principles in University Teaching was developed by the Society for Teaching and Learning in Higher Education, and is endorsed by the winners of the national 3M teaching award those names appear on the cover page. The document was created by individuals actively involved in university teaching, and will be distributed to university professors across Canada.

The Society for Teaching and Learning in Higher Education believes that implementation of an ethical code similar to that described herein will be advantageous to university teachers (eg., in removing ambiguity concerning teaching responsibilities); and will contribute significantly to improvement of teaching. For these reasons, STLHE recommends that the document be discussed thoroughly at Canadian universities, with input from professors, students, and administrators, and that universities consider adopting or implementing ethical principles of teaching similar to those described in this document.

Principal 1

Content Competence

A university teacher maintains a high level of subject matter knowledge and ensures that course content is current, accurate, representative, and appropriate to the position of the course within the student's program of studies.

This principle means that a teacher is responsible for maintaining (or acquiring) subject matter competence not only in areas of personal interest but in all areas relevant to course goals or objectives. Appropriateness of course content implies that what is actually taught in the course is consistent with stated course objectives and prepares students adequately for subsequent courses for which the present course is a prerequisite. Representative ness of course content implies that for topics involving difference of opinion or interpretation, representative points of view are acknowledged and placed in perspective. Achievement of content competence requires that the teacher take active steps to be up-to-date in content areas relevant to his or her courses; to be informed of the content of prerequisite courses and of courses for which the teacher's course is prerequisite; and to provide adequate representation of important topic areas and points of view.

Specific examples of failure to fulfill the principle of content competence occur when an instructor teaches subjects for which she or he has an insufficient knowledge base, when an instructor misinterprets research evidence to support a theory or social policy favored by the instructor, or when an instructor responsible for a prerequisite survey course teaches only those topics in which the instructor has a personal interest.

Principal 2

Pedagogical Competence

A pedagogically competent teacher communicates the objectives of the course to students, is aware of alternative instructional methods or strategies, and selects methods of instruction that, according to research evidence (including personal or self-reflective research), are effective in helping students to achieve the course objectives.

This principle implies that, in addition to knowing the subject matter, a teacher has adequate pedagogical knowledge and skills, including communication of objectives, selection of effective instructional methods, provision of practice and feedback opportunities, and accommodation of student diversity. If mastery of a certain skill (eg., critical analysis, design of experiments) is part of the course objectives and will be considered in evaluation and grading of students, the teacher provides students with adequate opportunity to practice and receive feedback on that skill during the course. If learning styles differ significantly for different students or groups of students, the teacher is aware of these differences and, if feasible, varies her or his style of teaching accordingly.

To maintain pedagogical competence, an instructor takes active steps to stay current regarding teaching strategies that will help students learn relevant knowledge and skills and will provide equal educational opportunity for diverse groups. This might involve reading general or discipline-specific educational literature, attending workshops and conferences, or experimentation with alternative methods of teaching a given course or a specific group of students.

Specific examples of failure to fulfill the principle of pedagogical competence include using an instructional method or assessment method that is incongruent with the stated course objectives (eg., using exams consisting solely of fact-memorization questions when the main objective of the course is to teach problem-solving skills); and failing to give students adequate opportunity to practice or learn skills that are included in the course objectives and will be tested on the final exam.

Principal 3

Dealing with Sensitive Topics

Topics that student are likely to find sensitive or discomforting are dealt with in an open, honest, and positive way.

Among other things, this principle means that the teacher acknowledges form the outset that a particular topic is sensitive, and explains why it is necessary to include it in the course syllabus. Also, the teacher identifies his or her own perspective on the topic and compares it to alternative approaches or interpretations, thereby providing students with

an understanding of the complexity of the issue and the difficulty of achieving a single "objective" conclusion. Finally, in order to provide a safe and open environment for class discussion, the teacher invites all students to state their position on the issue, sets ground rules for discussion, is respectful of students even when it is necessary to disagree, and encourages students to be respectful of one another.

As one example of a sensitive topic, analysis of certain poems written by John Donne can cause distress among students who perceive racial slurs embedded in the professor's interpretation, particularly if the latter is presented as the authoritative reading of the poem. As a result, some students may view the class as closed and exclusive rather than open and inclusive. A reasonable option is for the professor's analysis of the poem to be followed by an open class discussion of other possible interpretations and the pros and cons of each.

Another example of a sensitive topic occurs when a film depicting scenes of child abuse is shown, without forewarning, in a developmental psychology class. Assuming that such a film has a valid pedagogical role, student distress and discomfort can be minimized by warning students in advance of the content of the film, explaining why it is included in the curriculum, and providing opportunities for students to discuss their reactions to the film.

Principal 4

Student Development

The overriding responsibility of the teacher is to contribute to the intellectual development of the student, at least in the context of the teacher's own area of expertise, and to avoid actions such as exploitation and discrimination that detract from student development.

According to this principle, the teacher's most basic responsibility is to design instruction that facilitates learning and encourages autonomy and independent thinking in students, to treat students with respect and dignity, and to avoid actions that detract unjustifiably from student development. Failure to take responsibility for student development occurs when a teacher comes to class under-prepared, fails to design effective instruction, coerces students to adopt a particular value or point of view, or fails to discuss alternative theoretical interpretations (see also Principles 1, 2 and 3).

Less obvious examples of failure to take responsibility for student development can arise when teachers ignore the power differential between themselves and students and behave in ways that exploit or denigrate students. Such behaviors include sexual or racial discrimination; derogatory comments toward students; taking primary or sole authorship of a publication reporting research conceptualized, designed, and conducted by a student collaborator; failure to acknowledge academic or intellectual debts to students; and assigning research work to students that serves the ends of the teacher but is unrelated to the educational goals of the course.

In some cases, the teacher's responsibility to contribute to student development can come into conflict with responsibilities to other agencies, such as the university, the academic discipline, or society as a whole. This can happen, for example, when a marginal student requests a letter of reference in support of advanced education, or when a student with learning disabilities requests accommodations that require modification of normal grading standards or graduation requirements. There are no hard and fast rules that govern situations such as these. The teacher must weigh all conflicting responsibilities, possibly consult with other individuals, and come to a reasoned decision.

Dual Relationships with Students

To avoid conflict of interest, a teacher does not enter into dual-role relationships with students that are likely to detract from student development or lead to actual or perceived favoritism on the part of the teacher.

This principle means that it is the responsibility of the teacher to keep relationships with students focused on pedagogical goals and academic requirements. The most obvious example of a dual relationship that is likely to impair teacher objectivity and/or detract from student development is any form of sexual or close personal relationship with a current student. Other potentially problematic dual relationships include: accepting a teaching (or grading) role with respect to a member of one's immediate family, a close friend, or an individual who is also a client, patient, or business partner; excessive socializing with students outside of class, either individually or as a group; lending money to or borrowing money from students; giving gifts to or accepting gifts from students; and introducing a course requirement that students participate in a political movement advocated by the instructor. Even if the teacher believes that she or he is maintaining objectivity in situations such as these, the perception of favoritism on the part of other students is as educationally disastrous as actual favoritism or unfairness. If a teacher does become involved in a dual relationship with a student, despite efforts to the contrary, it is the responsibility of the teacher to notify his or her supervisor of the situation as soon as possible, so that alternative arrangements can be made for supervision or evaluation of the student. Although there are definite pedagogical benefits to

establishing good rapport with students and interacting with students both inside and outside the classroom, there are also serious risks of exploitation, compromise of academic standards, and harm to student development. It is the responsibility of the teacher to prevent these risks from materializing into real or perceived conflicts of interest.

Principal 6

Confidentiality

Student grades, attendance records, and private communications are treated as confidential materials, and are released only with student consent, or for legitimate academic purposes, or if there are reasonable grounds for believing that releasing such information will be beneficial to the student or will prevent harm to others.

This principle suggests that students are entitled to the same level of confidentiality in their relationships with teachers as would exist in a lawyer-client or doctor-patient relationship. Violation of confidentiality in the teacher-student relationship can cause students to distrust teachers and to show decreased academic motivation. Whatever rules or policies are followed with respect to confidentiality of student records, these should be disclosed in full to students at the beginning of the academic term.

In the absence of adequate grounds (i.e., student consent, legitimate purpose, or benefit to student) any of the following could be construed as a violation of confidentiality: providing student academic records to a potential employer, researcher, or private investigator; discussing a student's grades or academic problems with another faculty member; and

using privately communicated student experiences as teaching or research materials. Similarly, leaving graded student papers or exams in a pile outside one's office makes it possible for any student to determine any other student's grade and thus fails to protect the confidentiality of individual student grades. This problem can be avoided by having student pick up their papers individually during office hours, or by returning papers with no identifying information or grade visible on the cover page.

Principal 7

Respect for Colleagues

A university teacher respects the dignity of her or his colleagues and works cooperatively with colleagues in the interest of fostering student development.

This principle means that in interactions among colleagues with respect to teaching, the overriding concern is the development of students. Disagreements between colleagues relating to teaching are settled privately, if possible, with no harm to student development. If a teacher suspects that a colleague has shown incompetence or ethical violations in teaching, the teacher takes responsibility for investigating the matter thoroughly and consulting privately with the colleague before taking further action.

A specific example of failure to show respect for colleagues occurs when a teacher makes unwarranted derogatory comments in the classroom about the competence of another teacher. .. for example, Professor A tells students that information provided to them last year by Professor B is of no use and will be replaced by information from Professor A

in the course at hand. Other examples of failure to uphold this principle would be for a curriculum committee to refuse to require courses in other departments that compete with their own department for student enrolment; or for Professor X to refuse a student permission to take a course from Professor Y, who is disliked by Professor X, even though the course would be useful for the student.

Principal 8

Valid Assessment of Students

Given the importance of assessment of student performance in university teaching and in students' lives and careers, instructors are responsible for taking adequate steps to ensure that assessment of students is valid, open, fair, and congruent with course objectives.

This principle means that the teacher is aware of research (including personal or self reflective research) on the advantages and disadvantages of alternative methods of assessment and based on this knowledge, the teacher selects assessment techniques that are consistent with the objectives of the course and at the same time are as reliable and valid as possible. Furthermore, assessment procedures and grading standards are communicated clearly to students at the beginning of the course, and except in rare circumstances, there is no deviation from the announced procedures. Student exams, papers, and assignments are graded carefully and fairly through the use of a rational marking system that can be communicated to students. By means appropriate for the size of the class, students are provided with prompt and accurate feedback on their performance at regular intervals throughout the course, plus an explanation as to how their work

was graded, and constructive suggestions as to how to improve their standing in the course. In a similar vein, teachers are fair and objective in writing letters of reference for students.

One example of an ethically questionable assessment practice is to grade students on skills that were not part of the announced course objectives and/or were not allocated adequate practice opportunity during the course. If students are expected to demonstrate critical inquiry skills on the final exam, they should have been given the opportunity to develop critical inquiry skills during the course. Another violation of valid assessment occurs when faculty members teaching two different sections of the same course use drastically different assessment procedures or grading standards, such that the same level of student performance earns significantly different final grades in the two sections.

Principal 9

Respect for Institution

In the interests of student development, a university teacher is aware of and respects the educational goals, policies, and standards of the institution in which he or she teaches.

This principle implies that a teacher shares a collective responsibility to work for the good of the university as a whole, to uphold the educational goals and standards of the university, and to abide by university policies and regulations pertaining to the education of students.

Specific examples of failure to uphold the principle of respect for institution include engaging in excessive work activity outside the university that conflicts with university teaching responsibilities;

and being unaware of or ignoring valid university regulations on provision of course outlines, scheduling of exams, or academic misconduct.

Professional Ethics

Statement 1

Professors, guided by a deep conviction of the worth and dignity of the advancement of knowledge, recognize the special responsibilities placed upon them. Their primary responsibility to their subject is to seek and to state the truth as they see it. To this end professors devote their energies to developing and improving their scholarly competence. They accept the obligation to exercise critical self-discipline and judgment in using, extending, and transmitting knowledge. They practice intellectual honesty. Although professors may follow subsidiary interests, these interests must never seriously hamper or compromise their freedom of inquiry.

Statement 2

As teachers, professors encourage the free pursuit of learning in their students. They hold before them the best scholarly and ethical standards of their discipline. Professors demonstrate respect for students as individuals and adhere to their proper roles as intellectual guides and counselors. Professors make every reasonable effort to foster honest

academic conduct and to ensure that their evaluations of students reflect each student's true merit. They respect the confidential nature of the relationship between professor and student. They avoid any exploitation, harassment, or discriminatory treatment of students. They acknowledge significant academic or scholarly assistance from them. They protect their academic freedom.

Statement 3

As colleagues, professors have obligations that derive from common membership in the community of scholars. Professors do not discriminate against or harass colleagues. They respect and defend the free inquiry of associates. In the exchange of criticism and ideas professors show due respect for the opinions of others. Professors acknowledge academic debt and strive to be objective in their professional judgment of colleagues. Professors accept their share of faculty responsibilities for the governance of their institution.

Statement 4

As members of an academic institution, professors seek above all to be effective teachers and scholars. Although professors observe the stated regulations of the institution, provided the regulations do not contravene academic freedom, they maintain their right to criticize and seek revision. Professors give due regard to their paramount responsibilities within their institution in determining the amount and character of work done outside it. When considering the interruption or termination of their service, professors recognize the effect of their decision upon the program of the institution and give due notice of their intentions.

Statement 5

As members of their community, professors have the rights and obligations of other citizens. Professors measure the urgency of these obligations in the light of their responsibilities to their subject, to their students, to their profession, and to their institution. When they speak or act as private persons they avoid creating the impression of speaking or acting for their college or university. As citizens engaged in a profession that depends upon freedom for its health and integrity, professors have a particular obligation to promote conditions of free inquiry and to further public understanding of academic freedom.

Principal 6

Confidentiality

Student grades, attendance records, and private communications are treated as confidential materials, and are released only with student consent, or for legitimate academic purposes, or if there are reasonable grounds for believing that releasing such information will be beneficial to the student or will prevent harm to others.

This principle suggests that students are entitled to the same level of confidentiality in their relationships with teachers as would exist in a lawyer-client or doctor-patient relationship. Violation of confidentiality in the teacher-student relationship can cause students to distrust teachers and to show decreased academic motivation. Whatever rules or policies are followed with respect to confidentiality of student records, these should be disclosed in full to students at the beginning of the academic term.

In the absence of adequate grounds (i.e., student consent, legitimate purpose, or benefit to student) any of the following could be construed as a violation of confidentiality: providing student academic records to a potential employer, researcher, or private investigator; discussing a student's grades or academic problems with another faculty member; and using privately communicated student experiences as teaching or research materials. Similarly, leaving graded student papers or exams in a pile outside one's office makes it possible for any student to determine any other student's grade and thus fails to protect the confidentiality of individual student grades. This problem can be avoided by having student pick up their papers individually during office hours, or by returning papers with no identifying information or grade visible on the cover page.

Principal 7

Respect for Colleagues

A university teacher respects the dignity of her or his colleagues and works cooperatively with colleagues in the interest of fostering student development.

This principle means that in interactions among colleagues with respect to teaching, the overriding concern is the development of students. Disagreements between colleagues relating to teaching are settled privately, if possible, with no harm to student development. If a teacher suspects that a colleague has shown incompetence or ethical violations in teaching, the teacher takes responsibility for investigating the matter thoroughly and consulting privately with the colleague before taking further action.

A specific example of failure to show respect for colleagues occurs when a teacher makes unwarranted

derogatory comments in the classroom about the competence of another teacher. .. for example, Professor A tells students that information provided to them last year by Professor B is of no use and will be replaced by information from Professor A in the course at hand. Other examples of failure to uphold this principle would be for a curriculum committee to refuse to require courses in other departments that compete with their own department for student enrolment; or for Professor X to refuse a student permission to take a course from Professor Y, who is disliked by Professor X, even though the course would be useful for the student.

Principal 8

Valid Assessment of Students

Given the importance of assessment of student performance in university teaching and in students' lives and careers, instructors are responsible for taking adequate steps to ensure that assessment of students is valid, open, fair, and congruent with course objectives.

This principle means that the teacher is aware of research (including personal or self reflective research) on the advantages and disadvantages of alternative methods of assessment and based on this knowledge, the teacher selects assessment techniques that are consistent with the objectives of the course and at the same time are as reliable and valid as possible. Furthermore, assessment procedures and grading standards are communicated clearly to students at the beginning of the course, and except in rare circumstances, there is no deviation from the announced procedures. Student exams, papers, and assignments are graded carefully and fairly through the use of a rational marking system that can be

communicated to students. By means appropriate for the size of the class, students are provided with prompt and accurate feedback on their performance at regular intervals throughout the course, plus an explanation as to how their work was graded, and constructive suggestions as to how to improve their standing in the course. In a similar vein, teachers are fair and objective in writing letters of reference for students.

One example of an ethically questionable assessment practice is to grade students on skills that were not part of the announced course objectives and/or were not allocated adequate practice opportunity during the course. If students are expected to demonstrate critical inquiry skills on the final exam, they should have been given the opportunity to develop critical inquiry skills during the course. Another violation of valid assessment occurs when faculty members teaching two different sections of the same course use drastically different assessment procedures or grading standards, such that the same level of student performance earns significantly different final grades in the two sections.

Principal 9

Respect for Institution

In the interests of student development, a university teacher is aware of and respects the educational goals, policies, and standards of the institution in which he or she teaches.

This principle implies that a teacher shares a collective responsibility to work for the good of the university as a whole, to uphold the educational goals and standards of the university, and to abide by university policies and regulations pertaining to the education of students.

Specific examples of failure to uphold the principle of respect for institution include engaging in excessive work activity outside the university that conflicts with university teaching responsibilities; and being unaware of or ignoring valid university regulations on provision of course outlines, scheduling of exams, or academic misconduct.

Professional Ethics

Statement 1

Professors, guided by a deep conviction of the worth and dignity of the advancement of knowledge, recognize the special responsibilities placed upon them. Their primary responsibility to their subject is to seek and to state the truth as they see it. To this end professors devote their energies to developing and improving their scholarly competence. They accept the obligation to exercise critical self-discipline and judgment in using, extending, and transmitting knowledge. They practice intellectual honesty. Although professors may follow subsidiary interests, these interests must never seriously hamper or compromise their freedom of inquiry.

Statement 2

As teachers, professors encourage the free pursuit of learning in their students. They hold before them the

best scholarly and ethical standards of their discipline. Professors demonstrate respect for students as individuals and adhere to their proper roles as intellectual guides and counselors. Professors make every reasonable effort to foster honest academic conduct and to ensure that their evaluations of students reflect each student's true merit. They respect the confidential nature of the relationship between professor and student. They avoid any exploitation, harassment, or discriminatory treatment of students. They acknowledge significant academic or scholarly assistance from them. They protect their academic freedom.

Statement 3

As colleagues, professors have obligations that derive from common membership in the community of scholars. Professors do not discriminate against or harass colleagues. They respect and defend the free inquiry of associates. In the exchange of criticism and ideas professors show due respect for the opinions of others. Professors acknowledge academic debt and strive to be objective in their professional judgment of colleagues. Professors accept their share of faculty responsibilities for the governance of their institution.

Statement 4

As members of an academic institution, professors seek above all to be effective teachers and scholars. Although professors observe the stated regulations of the institution, provided the regulations do not contravene academic freedom, they maintain their right to criticize and seek revision. Professors give due regard

to their paramount responsibilities within their institution in determining the amount and character of work done outside it. When considering the interruption or termination of their service, professors recognize the effect of their decision upon the program of the institution and give due notice of their intentions.

Statement 5

As members of their community, professors have the rights and obligations of other citizens. Professors measure the urgency of these obligations in the light of their responsibilities to their subject, to their students, to their profession, and to their institution. When they speak or act as private persons they avoid creating the impression of speaking or acting for their college or university. As citizens engaged in a profession that depends upon freedom for its health and integrity, professors have a particular obligation to promote conditions of free inquiry and to further public understanding of academic freedom.

6/3 – ميثاق أخلاق المهنة للعاملين بمدارس كنتاكي

PROFESSIONAL CODE OF ETHICS FOR KENTUCKY SCHOOL CERTIFIED PERSONNEL

16 KAR 1:020

In 1990, the General Assembly of the Commonwealth of Kentucky enacted landmark legislation for education reform throughout the state. As the Kentucky Education Reform Act is implemented across the state, the Education Professional Standards Board calls Kentucky's educators to reaffirm their commitment to the highest ethical standards. In recognizing the magnitude of our responsibility to learners to society, we offer this Code of Ethics which reflects and promotes the aspirations of our profession.

NECESSITY, FUNCTION, AND CONFORMITY: KRS 161.028 requires that the Education Professional Standards Board develop a professional code of ethics. This administrative regulation establishes the code of ethics for Kentucky school certified personnel and establishes that violation of the code of ethics may be grounds for revocation or suspension of Kentucky certification for professional school personnel by the Education.

Section 1. Certified personnel in the Commonwealth:

1- Shall strive toward excellence, recognize the importance of the pursuit of truth, nurture democratic citizenship, and safeguard the freedom to learn and to teach;

2- Shall believe in the worth and dignity of each human being and in educational opportunities for all;

3- Shall strive to uphold the responsibilities of the education profession, including the following obligations to students, to parents, and to the education profession:

To Students

1- Shall provide students with professional education services in a nondiscriminatory manner and in consonance with accepted best practice known to the educator;

2- Shall respect the constitutional rights of all students;

3- Shall take reasonable measures to protect the health, safety, and emotional well-being of students;

4- Shall not use professional relationships or authority with students for personal advantage;

5- Shall keep in confidence information about students which has been obtained in the course of professional service, unless disclosure serves professional purposes or is required by law;

6- Shall not knowingly make false or malicious statements about students or colleagues;

7- Shall refrain from subjecting students to embarrassment or disparagement; and

8- Shall not engage in any sexually related behavior with a student with or without consent, but shall maintain a professional approach with students. Sexually related behavior shall include such behaviors as sexual jokes; sexual remarks; sexual kidding or teasing; sexual innuendo; pressure for dates or sexual favors; inappropriate physical touching, kissing, or grabbing; rape; threats of physical harm; and sexual assault.

To Parents

1- Shall make reasonable effort to communicate to parents information which should be revealed in the interest of the student;

2- Shall endeavor to understand community cultures and diverse home environments of students;

3- Shall not knowingly distort or misrepresent facts concerning educational issues;

4- Shall distinguish between personal views and the views of the employing educational agency;

5- Shall not interfere in the exercise of political and citizenship rights and responsibilities of others;

6- Shall not use institutional privileges for private gain, for the promotion of political candidates, or for partisan political activities; and

7- Shall not accept gratuities, gifts, or favors that might impair or appear to impair professional judgment, and shall not offer any of these to obtain special advantage.

To the Education Profession

1- Shall exemplify behaviors which maintain the dignity and integrity of the profession;

2- Shall accord just and equitable treatment to all members of the profession in the exercise of their professional rights and responsibilities;

3- Shall keep in confidence information acquired about colleagues in the course of employment, unless disclosure serves professional purposes or is required by law;

4- Shall not use coercive means or give special treatment in order to influence professional decisions;

5- Shall apply for, accept, offer, or assign a position or responsibility only on the basis of professional preparation and legal qualifications; and

6- Shall not knowingly falsify or misrepresent records of facts relating to the educator's own qualifications or those of other professionals.

قائمة قراءات مختارة

المراجع الأجنبية

- Abdalati , H. (1975). ***Islam in Focus***. Indiana: American Trust Publication.
- Alston, Karen Louise. (1989). *Teaching as a Moral Practice: **A study of Relation of Knowledge , Power and Ethics***.Ph.D Thesis.The University of Chicago.
- American Psychological Association (1990). Ethical Principles of Psychologists. ***American Psychologist 45, 390-395.***
- Bergem , Tygve. (1990). The Teacher as Moral Agent. ***Journal of Moral Education.19,2,88-100.***
- Hereha, Steve Robert.(1989). *Moral Education and Moral Agency: **A Deweyan Approach***.Ph.D. Thesis Concordia University.
- Hersh, R. et al.(1980) ***Models of Moral Education***. New York: Longman , Inc.
- Kohlberg, L. (1981) ***The Philosophy of Education***. London: Harper & Row , Publishers.
- Kutnick , Peter. (1990). A Survey of Primary School Teachers, Understanding and Implemention of Moral Education in Trindad and Tobago. ***Journal of Moral Education 19,1,48,-57.***
- Mathews, J.R. (1991). The Teaching of Ethics and the Ethics of Teaching. ***Teaching of Psychology , 18,80-85.***
- Stanwyck , Douglas J. and Abdelal , Phyllis.(1984).Attitudes towards Cheating Behaviour in the ESL Classroom.A paper Presented at the ***Annual Meeting of the Eastern Educational Research Association.*** West Palm Beach , FL , February , 1984.
- The Center for Education Statistics (1986). ***Private School*** Teachers ' Opinions. Washington.
- University of Calgary (1994). Code of Professional Ethics for Academic Staff.
- Wiggin, K.(1982). ***Children's Rights***. Boston: Houghton Mifflin.

المراجع العربية

- إبراهيم، أ. (1989) **القيم الخلقية في الإسلام** – المنصورة: دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبد الحميد. طلعت (1990) **صناعة القهر: دراسة في التربية والرقابة الاجتماعية**، رسالة دكتوراه، القاهرة: سيناء للطباعة.
- عفيفي، صديق محمد (2004)، **أخلاق المهنة لدى أستاذ الجامعة**، القاهرة، وكالة الأهرام للتوزيع.
- عفيفي، صديق محمد (1999)، **التربية الخلقية في المدرسة المصرية**، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- عفيفي، صديق محمد (2004)، توصيف أخلاق المهنة لدى المعلم، **ندوة أخلاق المعلم**، القاهرة، المجلس القومي للتربية الأخلاقية بالاشتراك مع مركز طيبة للدراسات التربوية.
- محمد، س. (1981) **التربية الخلقية في الإسلام**. رسالة ماجستير.القاهرة: جامعة حلوان.
- حلمي، مصطفى (1986)، **الأخلاق بين الفلاسفة وعلماء الإسلام**، الإسكندرية، دار الدعوة.
- وزير التربية والتعليم (1971) **القرار الوزاري رقم 1971/34 حول مجالس الآباء**، القاهرة: وزارة التربية والتعليم.

رقم الإيداع بدار الكتب المصرية
٢٠٠٦/١٨٢٠